



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA

THALITA SALES VIANA

**OS DETERMINANTES DOS DIFERENCIAIS SALARIAIS NO SETOR PÚBLICO E
PRIVADO PARA A CATEGORIA DE ENFERMAGEM**

BRASÍLIA – DF
2022

THALITA SALES VIANA

**OS DETERMINANTES DOS DIFERENCIAIS SALARIAIS NO SETOR PÚBLICO E
PRIVADO PARA A CATEGORIA DE ENFERMAGEM**

Dissertação aprovada como requisito para a obtenção do título de Mestre em Economia, Gestão Econômica de Finanças Públicas, do Programa de Pós-Graduação em Economia do Departamento de Economia da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de Brasília.

Orientador: Prof^a. Dr^a. Marina Delmondes de Carvalho Rossi.

BRASÍLIA – DF
2022

THALITA SALES VIANA

OS DETERMINANTES DOS DIFERENCIAIS SALARIAIS NO SETOR PÚBLICO E PRIVADO PARA A CATEGORIA DE ENFERMAGEM

Dissertação aprovada como requisito para a obtenção do título de Mestre em Economia, Gestão Econômica de Finanças Públicas, do Programa de Pós-Graduação em Economia do Departamento de Economia da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de Brasília.

Brasília, 20 de abril de 2022.

BANCA EXAMINADORA:

Profa. Dra. Marina Delmondes de Carvalho Rossi
Departamento de Economia – UnB

Profa. Dra. Ana Carolina Pereira Zoghbi
Departamento de Economia – UnB

Prof. Dr. José Luiz Rossi Júnior
Avaliador Externo

AGRADECIMENTOS

A Profa. Phd. Marina Rossi pelo incentivo a conclusão desse trabalho.

Ao Prof. Dr. Adhermar Ranciaro que auxiliou a preparação do meu banco de dados e me atendeu com receptividade e gentileza.

À minha mãe e irmãos por sempre me incentivarem com palavras edificantes e por cuidarem da minha família durante a minha ausência.

Aos meus filhos, meus propulsores de ânimo e força para alcançar meus objetivos.

A todos os meus amigos pela ajuda e pelo carinho e por terem sido pacientes nos momentos de ausência.

Ao sistema COFEN e CORENS por proporcionar o programa de qualificação profissional.

A todas as pessoas que de alguma forma contribuíram para o desenvolvimento desse trabalho.

RESUMO

A literatura empírica voltada para os diferenciais salariais entre os setores públicos e privados apresentam teorias consistentes que justificam o gaps salariais, dentre elas este estudo aborda as teorias do capital humano, Baumol e a teoria dos componentes institucionais. Este estudo teve como objetivo analisar os gaps salariais entre o setor público em suas três esferas e o setor privado, na categoria de enfermagem, mediante microdados obtidos da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), no período de 2010 a 2019, para cada ocupação do setor de enfermagem, como também na sua totalidade, sendo analisados: volume de empregos entre os setores público e privado, a massa salarial resultante para cada setor, a desigualdade salarial, o diferencial de salários por hora entre os setores público e privado e o diferencial educacional entre os ocupantes de vínculos relativos aos setores público e privado. Foram totalizados após filtro uma amostra de 8.879.484 registros. Destes, 58,6% correspondem a vínculos da iniciativa privada e 41,4% correspondem a vínculos do setor público em sentido amplo subdivididos em 4,4% para servidores da esfera federal, 11,4% pertencentes aos Estados e DF, e os 25,0% restantes, aos municípios. As participações das ocupações Auxiliar de Enfermagem, Enfermeiro e Técnico de Enfermagem foram respectivamente de 28,0%, 23,1% e 49,0%. Em relação ao diferencial bruto salarial obtivemos que as carreiras associadas à enfermagem para o setor público possuem salário hora médio, no mínimo, 40% superior ao da iniciativa privada, com máximo de 51,6%, no ano de 2012. E em relação a diferença educacional obtivemos que as carreiras associadas à enfermagem para o setor público possuem anos de escolaridade, no mínimo, 1,6% superior ao da iniciativa privada, com máximo de 4,0%, no ano de 2018.

Palavras-chave: Desigualdade de renda. Desigualdade salarial. Diferenciais salariais. Funcionários públicos. Teoria do capital humano. Diferencial educacional.

ABSTRACT

The empirical literature focused on the salary differentials between the public and private sectors presents consistent theories that justify the salary gaps, among them this study addresses the theories of human capital, Baumol and the theory of institutional components. This study aimed to analyze the salary gaps between the public sector in its three spheres and the private sector, in the nursing category, using microdata obtained from the Annual Social Information List (RAIS), in the period from 2010 to 2019, for each occupation of the nursing sector, as well as in its entirety, being analyzed: volume of jobs between the public and private sectors, the resulting wage bill for each sector, wage inequality, the differential in hourly wages between the public and private sectors and the educational differential between the occupants of bonds related to the public and private sectors. After filtering, a sample of 8,879,484 records was totaled. Of these, 58.6% correspond to private sector bonds and 41.4% correspond to public sector bonds in a broad sense, subdivided into 4.4% for federal employees, 11.4% belonging to the States and DF, and the remaining 25.0% to the municipalities. The participation of the Nursing Assistant, Nurse and Nursing Technician occupations were respectively 28.0%, 23.1% and 49.0%. Regarding the gross salary differential, we found that the careers associated with nursing for the public sector have an average hourly salary, at least, 40% higher than that of the private sector, with a maximum of 51.6%, in 2012. And in relation to educational difference, we found that careers associated with nursing for the public sector have years of schooling at least 1.6% higher than that of the private sector, with a maximum of 4.0%, in 2018.

Keywords: Income inequality. Wage inequality. Wage differentials. Public sector workers. Human capital. Education Differential.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Vínculos totais em 31 de dezembro de cada ano.	27
Figura 2 - Razão Vínculos Públicos em Sentido Amplo - Vínculos totais.....	27
Figura 3 - Razão Vínculos Públicos em Sentido Restrito - Vínculos totais.....	28
Figura 4 - Razão Vínculos com a União em Sentido Amplo - Vínculos totais	28
Figura 5 - Razão Vínculos com a União em Sentido Restrito - Vínculos totais	29
Figura 6 - Razão Vínculos com Estados e DF em Sentido Amplo - Vínculos totais..	29
Figura 7 - Razão Vínculos com Estados e DF em Sentido Restrito - Vínculos totais	30
Figura 8 - Razão Vínculos com Municípios em Sentido Amplo - Vínculos tota	30
Figura 9 - Razão Vínculos com Municípios em Sentido Restrito - Vínculos totais	31
Figura 10 - Parcela Salarial de empregados do setor público em sentido amplo.....	35
Figura 11 - Parcela Salarial de empregados do setor público em sentido restrito.....	35
Figura 12 - Parcela Salarial de empregados do setor público federal em sentido amplo	36
Figura 13 - Parcela Salarial de empregados do setor público federal em sentido restrito	36
Figura 14 - Parcela Salarial de empregados do setor público dos Estados e DF em sentido amplo	37
Figura 15 - Parcela Salarial de empregados do setor público dos Estados e DF em sentido restrito.....	37
Figura 16 - Parcela Salarial de empregados do setor público dos Municípios em sentido amplo.....	38
Figura 17 - Parcela Salarial de empregados do setor público dos Municípios em sentido restrito.....	38
Figura 18 – Diferencial Bruto de Salários em sentido amplo.....	42
Figura 19 – Diferencial Bruto de Salários em sentido restrito.....	42
Figura 20 – Diferencial Bruto de Salários (União) em sentido amplo	43
Figura 21 – Diferencial Bruto de Salários (União) em sentido restrito.....	43
Figura 22 – Diferencial Bruto de Salários (Estados e DF) em sentido amplo.....	44
Figura 23 – Diferencial Bruto de Salários (Estados e DF) em sentido restrito	44
Figura 24 – Diferencial Bruto de Salários (Municípios) em sentido amplo	45
Figura 25 – Diferencial Bruto de Salários (Municípios) em sentido restrito	45
Figura 26 – Diferencial Educacional em sentido amplo.....	49
Figura 27 - Diferencial Educacional em sentido restrito.	49
Figura 28 – Diferencial Educacional para a União em sentido amplo	50
Figura 29 – Diferencial Educacional para a União em sentido restrito	50
Figura 30 – Diferencial Educacional para os Estados e UF em sentido amplo	51
Figura 31 – Diferencial Educacional para os Estados e UF em sentido restrito	51
Figura 32 – Diferencial Educacional para os Municípios em sentido amplo.....	52
Figura 33 – Diferencial Educacional para os Estados e UF em sentido restrito	52
Figura 34 - Desigualdade salarial - Privado	56
Figura 35 - Desigualdade salarial - Amplo	56
Figura 36 - Desigualdade salarial - restrito.....	57
Figura 37 - Desigualdade salarial dos empregados da União - Amplo.....	57

Figura 38 - Desigualdade salarial dos empregados da União - Restrito	58
Figura 39 - Desigualdade salarial dos empregados dos Estados e DF - Amplo.....	58
Figura 40 - Desigualdade salarial dos empregados dos Estados e DF - Restrito	59
Figura 41 - Desigualdade salarial dos empregados dos Municípios - Amplo	59
Figura 42 - Desigualdade salarial dos empregados dos Municípios - Restrito.....	60
Figura 43 - Efeito diferencial sobre do serviço público em sentido amplo.....	61
Figura 44 - Efeito diferencial sobre do serviço público em sentido restrito.....	62
Figura 45 - Efeito diferencial sobre do serviço público em sentido amplo (Auxiliar de Enfermagem).....	62
Figura 46 - Efeito diferencial sobre do serviço público em sentido restrito (Auxiliar de Enfermagem).....	63
Figura 47 - Efeito diferencial sobre do serviço público em sentido amplo (Enfermeiro).	63
Figura 48 - Efeito diferencial sobre do serviço público em sentido restrito (Enfermeiro).	64
Figura 49 - Efeito diferencial sobre do serviço público em sentido amplo (Técnico de Enfermagem).....	64
Figura 50 - Efeito diferencial sobre do serviço público em sentido restrito (Técnico de Enfermagem).....	65
Figura 51 - Valores das diferenças não explicadas em favor dos empregados públicos.	66
Figura 52 - Valores das diferenças não explicadas em favor dos empregados públicos (Auxiliar de Enfermagem).....	67
Figura 53 - Valores das diferenças não explicadas em favor dos empregados públicos (Enfermeiro).	67
Figura 54 - Valores das diferenças não explicadas em favor dos empregados públicos (Técnico de Enfermagem).....	68

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Estatísticas descritivas das variáveis categóricas.....	24
Tabela 2 - Estatísticas descritivas das variáveis contínuas.....	25

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

COFEN – Conselho Federal de Enfermagem

COREN - Conselho Regional de Enfermagem

FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

ME – Ministério da Economia

PDET- Programa de Disseminação de Estatísticas do Trabalho

PPEB - Pesquisa Perfil da Enfermagem no Brasil

RAIS - Relação Anual de Informações Sociais

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
2. TEORIAS SOBRE O DIFERENCIAL SALARIAL	15
2.1 TEORIA DO CAPITAL HUMANO.....	15
2.2 TEORIA DA PRODUTIVIDADE DO SETOR PÚBLICO - LEI DE BAUMOL..	16
2.3 TEORIAS EMPÍRICAS DE COMPONENTES INSTITUCIONAIS	17
3. METODOLOGIA	18
3.1 FONTE DE DADOS	18
3.2 PROCEDIMENTOS	19
3.3 RECURSOS.....	22
4. RESULTADOS	23
4.1 ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS.....	23
4.2 RAZÃO EMPREGO PÚBLICO – TOTAL.	25
4.3 PARCELA SALARIAL	32
4.4 DIFERENCIAL BRUTO DE SALÁRIOS	39
4.5 DIFERENCIAL EDUCACIONAL.....	46
4.6 DESIGUALDADE SALARIAL	53
4.7 DIFERENCIAL CONTROLADO DE SALÁRIOS	61
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	68
6. REFERÊNCIAS	69
APÊNDICE 1	71
APÊNDICE 2	73
APÊNDICE 3	75
APÊNDICE 4	76

1. INTRODUÇÃO

O trabalho desempenha um papel basilar na vida dos indivíduos, pois estabelecem a fonte de renda financeira, representando assim uma oportunidade de desenvolvimento pessoal e social. Dada relevância do trabalho como fonte de retorno financeiro, e a relevância da renda como mantenedor do bem estar básico do indivíduo, dá-se a importância de estudar os determinantes salariais.

Pesquisas sobre diferenciais de rendimentos ainda são escassos na literatura em virtude da complexidade do tema que permitem abordagens de vários modelos que tratam dos diversos vieses que geram diferenciais de rendimentos como: gênero, raça, educação, idade, experiência, setor de trabalho, vínculo empregatício (público e privado), tipo de emprego (formal e informal), até comparações entre países já foram abordados. Em virtude da importância deste tema para geração de políticas públicas, este continua sendo um importante tema para economia, visto que nenhum diferencial explica isoladamente a diferença de rendimentos

Ao realizar um retrospecto da literatura científica pôde-se observar um consenso entre os autores sobre o nível educacional como sendo um dos principais determinantes de uma recompensa salarial, assinalando a educação como fundamental para o desenvolvimento econômico e social de um país.

Em virtude das novas tecnologias, países em pleno desenvolvimento como o Brasil, vem aumentando na última década os investimentos nas políticas de maior acessibilidade ao ensino. Podemos citar como exemplo o Pronatec - Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego, criado pelo governo federal em 2011 e as atuais políticas de financiamento ao ensino superior, democratizando o acesso as universidades privadas, bem como à ampliação da pós-graduação, tais investimentos visam diminuir o desemprego e atender ao interesse do mercado de trabalho que exige profissionais capacitados, contudo pouco se sabe como se deu e como se dá os determinantes salariais dentro de categorias profissionais específicas. Do ponto de vista das políticas públicas, estudos com as mesmas categorias profissionais e as distorções salariais podem influenciar na atual política brasileira de ampliação e valorização do ensino, visto que ao se constatar a existência de uma diferenciação salarial entre trabalhadores com níveis idênticos de qualificação essa seria uma restrição para investimento em políticas de qualificação profissional (abertura de novos cursos) e indicaria a necessidade de valorizar

políticas que atuam na demanda da força de trabalho tanto em termos qualitativos como no quantitativo. (investimento na formação profissional, aumentando assim a qualidade do curso e aplicação de provas de proficiência)

A leitura preliminar sobre o tema permitiu detectar que a enfermagem ainda não foi o foco específico de nenhum estudo sobre determinantes salariais, embora seja uma categoria com mais de 2.595.047 milhões de profissionais em janeiro de 2022, segundo banco de dados COFEN- Conselho Federal de Enfermagem, a segunda categoria profissional do país, atrás apenas dos metalúrgicos, segundo a pesquisa Perfil da Enfermagem no Brasil (2015), realizada pela Fundação Oswaldo Cruz – Fiocruz, por iniciativa do Conselho Federal de Enfermagem (Cofen). Visto a complexidade da categoria profissional, composta por três ocupações, sendo duas ocupações de nível médio educacional: o auxiliar de enfermagem com uma formação profissionalizante e o técnico de enfermagem com uma formação tecnística e uma categoria de nível superior que é o bacharel em enfermagem, dada a dimensão de 2,5 milhões de profissionais, a variedade educacional e os pré-requisitos admissionais compatíveis entre o setor público e o setor privado, uma vez que é uma profissão regulamentada por lei, despertou-se o desejo de estudar de forma aprofundada essa correlação, verificando como se processa os determinantes salariais entre o setor público em suas três esferas: (Municipal, Estadual e Federal) em comparação com o setor privado, analisando o efeito do aumento da escolaridade sobre a renda e definindo em que setor esse profissional se encontra dentro do mercado de trabalho.

Este estudo foi dividido em 5 etapas, além desta introdução, a primeira etapa consiste em uma breve revisão da literatura que aborda o tema dos determinantes salariais, cada teoria empírica mencionada tem um impacto no gap salarial e ter conhecimento das mesmas permite que o leitor construa um pensamento crítico sobre os determinantes que influenciam os diferenciais salariais. A segunda etapa consiste na metodologia empregada, este estudo dialoga com a metodologias adaptadas dos trabalhos de Bender e Fernandes (2006) e de Costa *et al.* (2020), que trabalham os diferenciais salariais através do contexto “amplo” e “restrito”. Apresenta a base de dados utilizada: RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, define o período de abrangência do estudo de 2010 – 2019, como também define o contexto nacional para capturar o tamanho da amostragem do estudo. A terceira

etapa é referente aos resultados encontrados, este estudo encontra um gap salarial a favor do trabalhador do setor público, isso ocorre para todas as categorias de enfermagem: (Auxiliar de enfermagem, Técnico de enfermagem e Enfermeiro), como também foi observado que o trabalhador da rede pública possui maior escolaridade, em relação ao servidor da rede privada. A quarta etapa trata-se da conclusão onde se discute os resultados encontrados confrontando com as teorias propostas, observamos que a teoria que melhor justifica a diferença salarial entre o setor público e o privado, é a teoria dos componentes instituicionais, visto que a diferença de escolaridade entre o setor público e privado é baixa, 1,6 % mínimo com pico de 4% de anos educacionais a mais pra o servidor da rede pública, o que não é consonante com uma diferença salarial em hora média de 40% a mais para o servidor da rede pública. Visto isso percebemos que as finalidades distintas ao qual cada setor está submetido implicam em uma maior influência na determinação dos salários, ainda nesta etapa se propõe que os resultados sejam empregados em políticas públicas para a categoria de enfermagem e a quinta e última etapa trata-se das referências bibliográficas que permitiram a construção deste estudo.

2. TEORIAS SOBRE O DIFERENCIAL SALARIAL

2.1 TEORIA DO CAPITAL HUMANO

A literatura sobre a determinação de salários apresenta diversas razões teóricas para a existência de diferenciação salarial entre os diversos grupos de trabalhadores, a mais difundida é a teoria sobre o capital humano, Viana e LIMA (2010) discorrem sobre a teoria que afirma que os investimentos em educação podem aprimorar as habilidades dos indivíduos, tornando-os mais produtivos, sendo assim um importante meio para a ampliação da produtividade econômica, e, portanto, das taxas de lucro do capital. Soares e Gonzaga (1997) corroboram com a teoria quando este diz que a educação é essencial para o aumento da produtividade e a melhoria das aptidões e da capacidade do trabalhador é essencial para o êxito econômico.

A percepção de que a educação é um investimento e que a capacidade produtiva advém da qualificação profissional desloca para o âmbito individual os problemas da inserção social, do emprego e do desempenho profissional, e transfere para o trabalhador a idéia que suas chances individuais de acesso aos melhores postos de trabalho e rendimento, dependem exclusivamente do indivíduo.

Balassiano, Seabra e Lemos, (2005) relatam que :

A associação de empregabilidade a qualificação profissional, sendo esta apresentada por um conjunto de aspectos relativos `educação formal, à capacidade de aprender permanentemente, de empreender, além de um conjunto adjetivos que indicam proatividade e dinamismo. Esses aspectos garantiriam aos trabalhadores a capacidade de se permanecer no mercado de trabalho.

Contudo Vieira et al (2013), contesta uma perspectiva implícita de meritocrática, onde o presuposto de sucesso ou insucesso pedende apenas do trabalhador, não considerando as variáveis sociais, para o êxito profissional. E criticam a teoria, pois apontam que as condições sociais dos indivíduos de acesso a alimentação, vestuário, saúde e ambiente favorável/desfavorável influenciam no alto ou baixo desempenho nos testes de aprendizagem escolares e nos concursos públicos.

2.2 TEORIA DA PRODUTIVIDADE DO SETOR PÚBLICO - LEI DE BAUMOL

Santos (1987) Descreve o modelo também designado de diferencial de produtividade, este modelo foi desenvolvido, num artigo publicado pelo Prof. William Baumol, na segunda metade da década de 60. Em seu estudo qualificou a economia em dois grupos: um progressivo, onde há acúmulo de produtividade, esse acúmulo de capital seria gerado devido a economia de escala e mudanças tecnológicas, para este setor o trabalho representa o próprio produto final, isto significa que no setor progressivo o trabalho (mão-de-obra) pode ser substituída pela tecnologia (capital) sem afetar o produto final. O segundo grupo foi denominado de não progressivo caracterizado por um grupo de indivíduos com menor produtividade, contudo diferentemente do grupo anterior, no grupo não progressivo o trabalho representa boa parte do produto final ou seja ao se diminuir o trabalho afeta-se diretamente o produto final. Vale salientar que o termo menos produtivo retrata o que os avanços da tecnológicos conseguiram maximar em termos de tempo para se obter o produto final, hoje montar um carro leva-se menos tempo do que á uma década atrás, contudo tratar uma pessoa com pneumonia leva- se o mesmo tempo a mais de uma década , o mesmo podemos dizer sobre a educação, alfabetizar uma criança leva-se o mesmo tempo a um século.

O setor não progressivo é representado pelo setor de serviços como saúde e educação, que em sua maioria é prestado pelo serviço público: municipal, estadual e federal. Por isso o serviço público é considerado não progressivo.

O que se concluiu foi que os salários dos empregos que não sofreram aumento de produtividade, também cresceram em resposta aos aumentos praticados nos empregos que apresentam esse aumento de produtividade. Isto veio contrariar a economia clássica que liga os salários à produtividade, de acordo com Baumol e Bowen, os salários são fixados no mercado com similaridade, pois existe uma transferência de valor do setor privado para o setor público, onde o setor privado, com produtividade superior, alimenta os iguais salários dos trabalhadores públicos com produtividade inferior, essa transferência de renda se dá através do aumento da tributação que por sua vez o setor público com o aumento da arrecadação

irá demandar para os custos dos salários com a finalidade de não haver migração de trabalhadores do grupo não progressivo, para o grupo progressivo.

2.3 TEORIAS EMPIRICAS DE COMPONENTES INSTITUCIONAIS

A Segmentação do mercado de trabalho entre setores públicos e privado abre a possibilidade para que haja componentes institucionais na determinação das desigualdades, fato este observado por Medeiros e Souza, (2013) que em seus estudos relatam que enquanto o setor privado procura reduzir os custos de mão de obra com a finalidade de aumentar os lucros, acredita-se que o setor público trata a política salarial como meio para alcançar apoio de propostas e alinhamento eleitoral.

Vaz e Hoffman, (2007) corroboram com Medeiros e Souza (2013) Ao enfatizar que o Estado compete por mão de obra contra a rede privada e ainda que o setor público é regido por regras e objetivos distintos aos da rede privada. Apoiando a ideologia que os empregados possuem determinantes políticos, uma vez que estes também são agentes políticos que compõem um segmento eleitoral.

Outro fator que influencia a estrutura salarial é a não competitividade entre o setor público e privado, além da força dos sindicatos notoriamente maiores na rede pública devido a própria estabilidade dos cargos, as políticas governamentais com enfoque eleitoral, e ainda enfatiza que ignorar as diferenças intersetoriais institucionais no processo de determinação de salários, como também as características dos trabalhadores acarreta em imprecisão nos cálculos do gap salarial. (MARCONI; 2003)

Os resultados mais significativos de estudos apontam que há um sistemático e significativo crescimento do diferencial de salários em favor do setor público, contudo com uma certa redução de vagas de emprego público, observou-se redução do hiato entre o trabalhador do nível médio do serviço público em relação ao equivalente no serviço privado, eles também mostram que os diferenciais de salários variam entre as regiões metropolitanas e entre as esferas do governo, sendo maior para os empregados federais do que para os empregados estaduais e municipais, comprovados através de trabalhos como (FOGUEL et al ., 2000)

De Holanda (2009) retrata que a segmentação dos trabalhadores não ocorre de forma aleatória, isso implica que as diferenças observáveis na distribuição dos salários não tem uma interpretação causal imediata e que estimações salariais que não levem em conta a correção do viés de autosseleção dos trabalhadores, assim o diferencial de salários leva em conta o processo de decisão do indivíduo em relação ao setor em que ele deseja trabalhar.

3. METODOLOGIA

Neste trabalho foram empregadas as metodologias adaptadas dos trabalhos de Bender e Fernandes (2006) e de Costa *et al.* (2020) a fim de se estudar diferenciais de rendimentos de profissionais do setor de enfermagem relativos a diversas características associadas a cada trabalhador.

3.1 FONTE DE DADOS

As informações utilizadas para a pesquisa foram os microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), registro disponível no Ministério da Economia, do Governo Federal, por meio do Programa de Disseminação de Estatísticas do Trabalho (PDET). Esta base apresenta os vínculos empregatícios formais registrados durante o ano. O horizonte de estudo compreendeu os anos de 2010 a 2019. Convém ressaltar que a RAIS possui as seguintes características¹:

- São declarados na RAIS: Empregados sob o regime CLT, trabalhadores temporários, trabalhadores avulsos, agentes públicos e trabalhadores estatutários, trabalhadores cedidos e dirigentes sindicais, diretores sem vínculo empregatício, para os quais o estabelecimento/entidade tenha optado pelo recolhimento do FGTS (contribuinte individual)
- Não são declarados na RAIS: Diretores sem vínculo empregatício para os quais não é recolhido FGTS, autônomos, eventuais, ocupantes de cargos eletivos, militares, estagiários, bolsistas, empregados domésticos, cooperados ou cooperativados, diretores e assessores de órgãos, institutos e fundações dos partidos, quando remunerados com

¹ Ver mais detalhes em BRASIL. Substituição dos dados da RAIS pelo e-Social e aspectos metodológicos da RAIS 2019. Nota Técnica. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, 2020.

valor mensal igual ou superior a 2 (duas) vezes o limite máximo do benefício do Regime Geral de Previdência Social

Deste modo, os profissionais de enfermagem militares e aqueles que exercem função como empregado doméstico não foram contemplados no estudo, caracterizando uma eventual limitação deste trabalho.

O período contempla a crise econômica brasileira de 2014 a 2016, fato que representa potencial alteração da estrutura do mercado de trabalho para o setor.

3.2 PROCEDIMENTOS

A fim de se analisar as diferenças salariais entre os setores público e privado, foram empregadas as seguintes técnicas descritas nos trabalhos supramencionados.

- a. Estudo da evolução temporal das seguintes variáveis para cada ocupação do setor de enfermagem, bem como na totalidade do setor.
 - I. Volume de empregos entre os setores público e privado
 - II. Massa salarial resultante para cada setor
 - III. Desigualdade salarial
 - IV. Diferencial de salários por hora entre os setores público e privado
 - V. Diferencial educacional entre os ocupantes de vínculos relativos aos setores público e privado
- b. Estudo das diferenças salariais controladas por fatores como idade, tempo de experiência profissional, sexo, raça/cor, região do Brasil (Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul), tipo de município (capital ou interior), tipo de setor (público ou privado) e grau de instrução. Foram empregadas as seguintes técnicas para as estimativas:
 - I. Estimativas do coeficiente associado à variável que indica se o vínculo pertence ao serviço público a partir da equação abaixo

$$\begin{aligned}
\ln(w) &= \beta_0 + \beta_1 i + \beta_2 i^2 \\
&+ \beta_3 \text{temp}r + \beta_4 \text{sexo} \\
&+ \beta_5 \text{branco} + \beta_6 \text{instr} \\
&+ \beta_7 N + \beta_8 NE + \beta_9 CO \\
&+ \beta_{10} \text{Sul} + \beta_{11} \text{Capital} \\
&+ \beta_{12} \text{público} + \epsilon
\end{aligned} \tag{1}$$

onde

$\ln(w)$: logaritmo neperiano dos salários-hora;

i e i^2 : idade e idade elevada ao quadrado;

$\text{temp}r$: tempo de emprego do ocupante do vínculo;

feminino : variável *dummy* cujo valor é igual a 1 para pessoas do sexo feminino;

branco : variável *dummy* cujo valor é igual a 1 para pessoas de cor branca;

instr : anos de instrução do ocupante do vínculo;

N : variável *dummy* cujo valor é igual a 1 para Região Norte;

NE : variável *dummy* cujo valor é igual a 1 para Região Norte;

CO : variável *dummy* cujo valor é igual a 1 para Região Centro Oeste;

Sul : variável *dummy* cujo valor é igual a 1 para Região Sul;

Capital : variável *dummy* cujo valor é igual a 1 para município da Capital;

público : variável *dummy* cujo valor é igual a 1 para vínculo do setor público;

ϵ : Termo de erro.

Os coeficientes (β) foram estimados por mínimos quadrados e o efeito diferencial da remuneração do

setor público sobre o privado foi obtido por meio da seguinte relação:

$$w = e^{\alpha + \beta_{12} p_{\text{público}}} \quad (2)$$

Onde α corresponde a todas as demais variáveis da equação (1).

Deste modo, os salários da iniciativa privada e os do setor público podem ser expressos por

$$w_{\text{publico}} = e^{\beta_{12}} w_{\text{privado}} \quad (3)$$

Portanto, $e^{\beta_{12}}$ corresponde ao termo que contém a diferença setorial (público e privado) entre as remunerações.

- II. Decomposição salarial nas partes explicada e não explicada por meio do procedimento de Oaxaca-Blinder.

O grupo de vínculos empregatícios referentes ao serviço público foi definido de duas formas: ampla e restrita. A primeira corresponde aos códigos de natureza jurídica presentes na RAIS que se encontram entre 1015 e 2038. Isto equivale aos servidores estatutários e não estatutários vinculados à administração direta e indireta. O segundo caso se refere aos vínculos cujos códigos de tipo de vínculo variam entre 30 e 35. Caracterizam-se pelos servidores estatutários. Aquele grupo ainda foi subdividido em três categorias: (1) União, (2) Estados e DF e (3) Municípios. Os códigos de natureza jurídica correspondentes a cada subgrupo foram dispostos no Apêndice 2.

Por seu turno, o conjunto formado pelos vínculos empregatícios do setor privado corresponde ao complemento do grupo de vínculos pertencentes ao setor público em sentido amplo.

Neste trabalho foram considerados apenas os registros com vínculo ativo em 31 de dezembro de cada ano.

3.3 RECURSOS

Para a construção da base de dados, bem como para os cálculos e estimativas foi utilizado o *software* estatístico RStudio v. 1.4.1103. Para a elaboração de gráficos e tabelas foi utilizado o Excel 2019. O algoritmo utilizado encontra-se no Apêndice 1.

4. RESULTADOS

4.1 ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS

Com base nos dados da RAIS, ao separar as ocupações referentes à enfermagem e os vínculos ativos em 31 de dezembro, foram obtidos 10.582.014 registros. Destes, 57,5% correspondem a vínculos da iniciativa privada e 42,5% correspondem a vínculos do setor público em sentido amplo subdivididos em 4,2% para servidores da esfera federal, 12,1% pertencentes aos Estados e DF, e os 25,5% restantes, aos municípios. As participações das ocupações Auxiliar de Enfermagem, Enfermeiro e Técnico de Enfermagem foram respectivamente de 29,1%, 22,8% e 48,2%. Em relação ao sexo, 85,2% dos registros são de mulheres, e quanto ao nível educacional, 94,7% dos ocupantes dos vínculos possuem, no mínimo, o ensino médio completo. Quanto à raça ou à cor, 40,2% foram considerados não identificados ou ignorados, seguidos de 34,9% de pessoas que se declararam brancas. Geograficamente, 52% dos vínculos se concentram na região Sudeste, 19,1% no Nordeste e 15,1%, no Sul.

Para as variáveis contínuas, a idade média foi de aproximadamente 39 anos, com desvio padrão aproximado de 10 anos. O número médio de horas semanais contratadas foi de 37,3, com desvio padrão de 5,6. O número médio de meses no emprego foi de 81 meses com 90 meses de desvio padrão e a remuneração média foi de R\$2.177 reais.

A fim de se estudar questões relacionadas à remuneração dos enfermeiros, houve necessidade, em virtude de erros contidos na própria base de microdados, de se remover vínculos empregatícios. A regra para a construção da base de dados para fins de análise salarial foi apresentada na seção 4.3 deste trabalho.

Na nova base, os vínculos ativos em 31 de dezembro totalizam 8.879.484 registros. Destes, 58,6% correspondem a vínculos da iniciativa privada e 41,4% correspondem a vínculos do setor público em sentido amplo subdivididos em 4,4% para servidores da esfera federal, 11,4% pertencentes aos Estados e DF, e os 25,0% restantes, aos municípios. As participações das ocupações Auxiliar de Enfermagem, Enfermeiro e Técnico de Enfermagem foram respectivamente de

28,0%, 23,1% e 49,0%. Em relação ao sexo, 85,2% dos registros são de mulheres, e quanto ao nível educacional, 95,1% dos ocupantes dos vínculos possuem, no mínimo, o ensino médio completo. Quanto à raça ou à cor, 39,3% foram considerados não identificados ou ignorados, seguidos de 35,5% de pessoas que se declararam brancas. Geograficamente, 51,8% dos vínculos se concentram na região Sudeste, 18,5% no Nordeste e 15,7%, no Sul.

Para as variáveis contínuas, a idade média foi de aproximadamente 39 anos, com desvio padrão aproximado de 10 anos. O número médio de horas semanais contratadas foi de 37,5, com desvio padrão de 5,1. O número médio de meses no emprego foi de 81 meses com 90 meses de desvio padrão e a remuneração média foi de R\$ 2.557 reais. O salário mensal dividido pelas horas semanais de trabalho teve média de R\$ 69,91.

Tabela 1 - Estatísticas descritivas das variáveis categóricas.

Variáveis	Sem corte		Com corte		Variáveis	Sem corte		Com corte	
	N	Percentual	N	Percentual		N	Percentual	N	Percentual
Vínculos totais	10.582.014	100%	8.879.484	100%	Escolaridade				
Privado	6.084.658	57,5%	5.203.378	58,6%	ANALFABETO	424	0,0%	339	0,0%
Público					ATÉ 5.A INC	14.238	0,1%	11.462	0,1%
Amplio	4.497.356	42,5%	3.676.106	41,4%	5.A COMPL FUND	29.896	0,3%	24.208	0,3%
União	444.445	4,2%	390.697	4,4%	6. A 9. FUND	57.720	0,5%	47.656	0,5%
Estados e DF	1.280.424	12,1%	1.012.261	11,4%	FUND_COMP L	319.507	3,0%	235.649	2,7%
Municípios	2.698.414	25,5%	2.219.871	25,0%	MEDIO_INCO MPL	156.239	1,5%	122.708	1,4%
Restrito	3.777.779	35,7%	3.098.940	34,9%	MEDIO_COM PL	6.739.964	63,7%	5.669.697	63,9%
União	296.296	2,8%	266.385	3,0%	SUP_INCOMP L	271.291	2,6%	228.549	2,6%
Estados e DF	1.153.440	10,9%	905.707	10,2%	SUP_COMPL	2.926.298	27,7%	2.480.019	27,9%
Municípios	2.275.133	21,5%	1.882.451	21,2%	MESTR	59.828	0,6%	53.256	0,6%
Sexo					DOCTORADO	6.609	0,1%	5.941	0,1%
Masculino	1.566.138	14,8%	1.315.592	14,8%	Ocupação				
Feminino	9.015.876	85,2%	7.563.892	85,2%	Auxiliar de Enfermagem	3.079.366	29,1%	2.484.241	28,0%
Raça e Cor					Enfermeiro	2.412.699	22,8%	2.047.119	23,1%
AMARELA	44.485	0,4%	37.322	0,4%	Técnico de Enfermagem	5.100.531	48,2%	4.348.124	49,0%
BRANCA	3.698.223	34,9%	3.152.181	35,5%	Região				
IGNORADO	3.781.287	35,7%	3.096.808	34,9%	Norte	658.650	6,2%	550.528	6,2%
INDIGENA	18.958	0,2%	16.200	0,2%	Nordeste	2.018.769	19,1%	1.642.705	18,5%
N_IDENT	480.098	4,5%	391.525	4,4%	Centro Oeste	808.669	7,7%	692.600	7,8%

PARDA	2.136.701	20,2%	1.824.932	20,6%	Sudeste	5.495.152	52,0%	4.599.573	51,8%
PRETA	422.262	4,0%	360.516	4,1%	Sul	1.600.774	15,1%	1.394.079	15,7%

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS

Tabela 2 - Estatísticas descritivas das variáveis contínuas.

Variável	N	Média	Desvio Padrão	Mínimo	1o Quartil	3o Quartil	Máximo
Registros sem corte							
Idade	10.582.014	39,18	10,29	0,00	31,00	46,00	100,00
Quantidade de horas contratadas	10.582.014	37,32	5,58	0,00	36,00	40,00	44,00
Tempo no emprego	10.582.014	80,94	90,49	0,00	15,50	115,40	599,90
Remuneração	10.582.014	2.177,85	1.952,97	0,00	1.067,25	2.788,21	116.036,72
Registros com corte							
Idade	8.879.484	39,02	10,20	16,00	31,00	46,00	100,00
Quantidade de horas contratadas	8.879.484	37,52	5,10	20,00	36,00	40,00	44,00
Tempo no emprego	8.879.484	80,84	90,52	0,00	15,90	113,90	599,90
Remuneração	8.879.484	2.556,89	1.901,52	233,42	1.384,76	3.077,53	116.036,72
Salário-hora	8.879.484	69,91	53,49	11,59	36,25	85,41	2.637,20

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS

4.2 RAZÃO EMPREGO PÚBLICO – TOTAL.

Nesta seção foram apresentadas as relações entre o número de vínculos de servidores públicos e o número total de vínculos no sentido de se estudar a participação do setor público nas ocupações referentes à enfermagem. Os resultados abaixo foram calculados em relação ao tipo de definição de servidor público e aos subgrupos referentes à esfera da federação e ao tipo de ocupação.

De acordo com a Figura 1, em 2010, o número de vínculos totais no setor de enfermagem foi de 868.334 e, em 2019, foi de 1.197.083, o que corresponde a um crescimento médio de 3,6% ao ano. Tal crescimento deveu-se ao aumento do número de enfermeiros (média de 6,6% ao ano) e de técnicos de enfermagem (média de 8,4% ao ano) apesar do decréscimo do número de auxiliares de enfermagem (média de -5,1% ao ano).

A fração de vínculos associados ao setor público (amplo ou restrito) apresentou declínio em todas as categorias exceto para a ocupação de Auxiliar de

Enfermagem, que apresentou crescimento. As quedas são explicadas pelo baixo crescimento do número de enfermeiros e de técnicos de enfermagem no setor público em relação ao setor privado e o crescimento, pela maior dinamicidade do setor privado no que se refere a alterações nas ocupações em relação ao setor público (ver Figura 2 e Figura 3).

Em relação à União, consoante Figura 4 e Figura 5, o percentual de todas as ocupações em relação ao total de vínculos associados à Enfermagem teve aumento ao longo do horizonte estudado. Contudo, para os vínculos restritos, houve aumento apenas para a ocupação Auxiliar de Enfermagem.

Para os Estados e DF, houve queda no percentual de todas as ocupações em relação ao total de vínculos durante o período, tanto no modo Amplo quanto no Restrito, conforme exposto na Figura 6 e na Figura 7.

Por último, os municípios tiveram aumento no percentual de Auxiliares de Enfermagem e queda para os Técnicos de Enfermagem. No caso dos enfermeiros, houve uma pequena queda. Deste modo, ocorreu uma pequena queda no percentual de profissionais de enfermagem ao longo do período. A Figura 8 e a Figura 9 ilustram a situação.

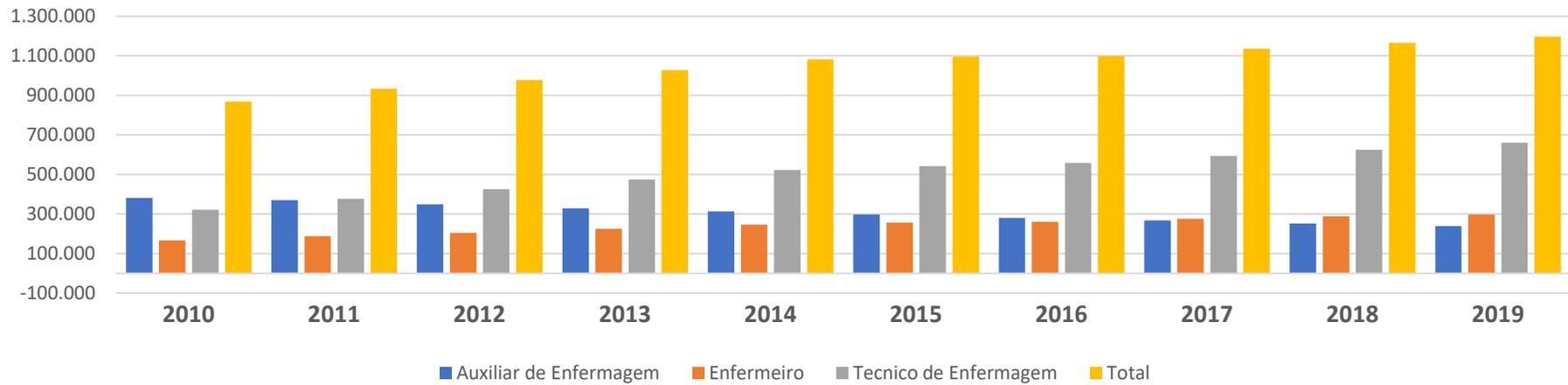


Figura 1 - Vínculos totais em 31 de dezembro de cada ano.

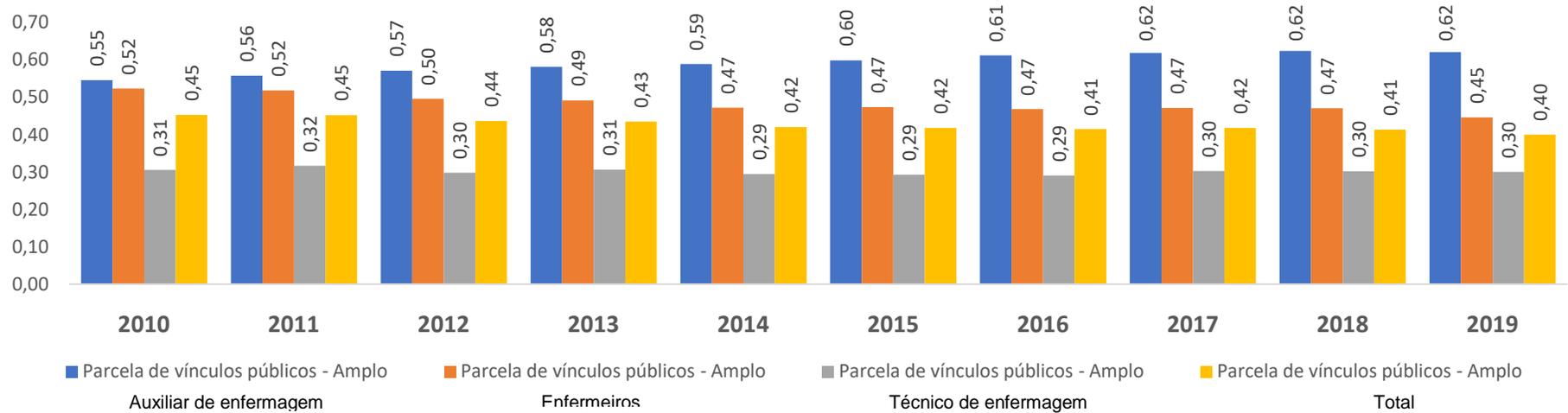


Figura 2 - Razão Vínculos Públicos em Sentido Amplo - Vínculos totais

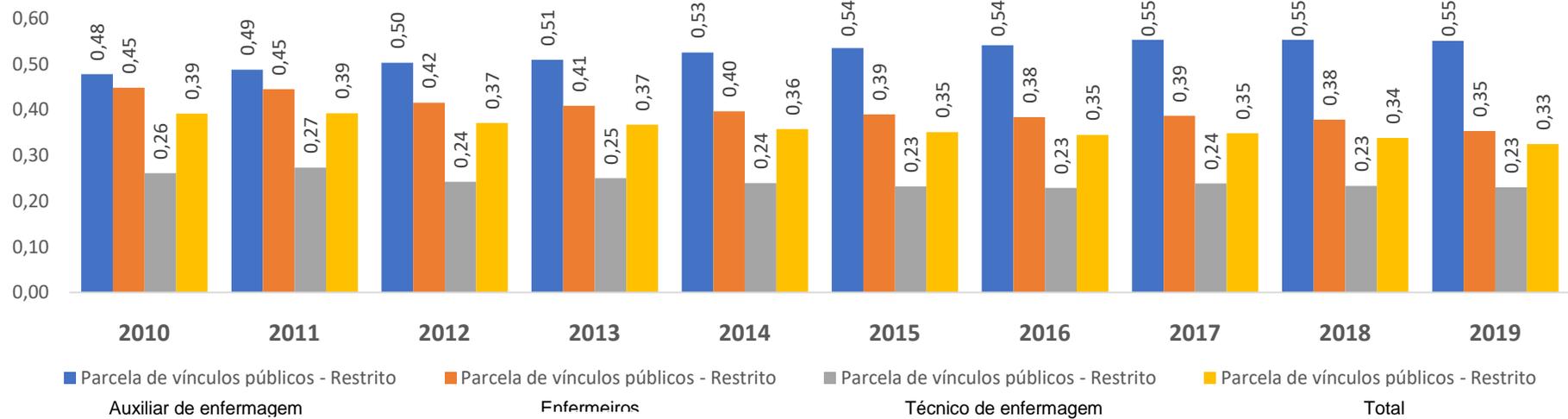


Figura 3 - Razão Vínculos Públicos em Sentido Restrito - Vínculos totais

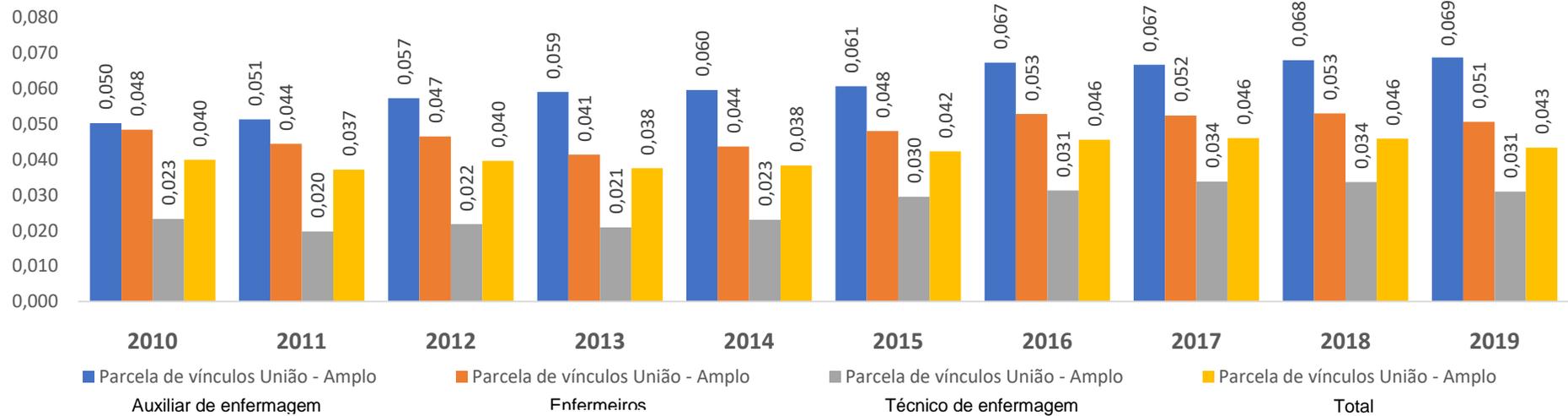


Figura 4 - Razão Vínculos com a União em Sentido Amplo - Vínculos totais

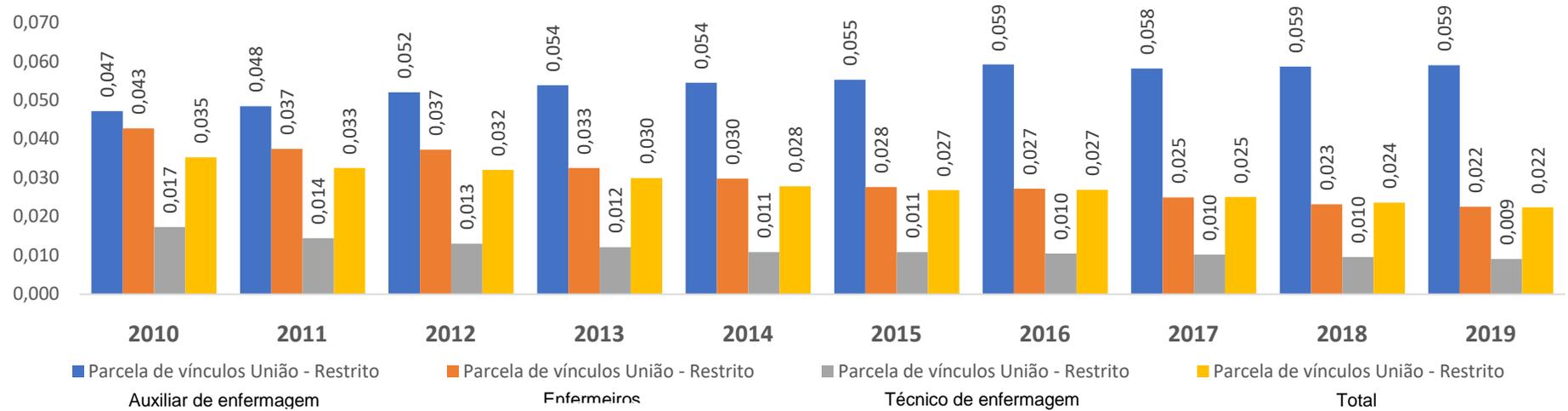


Figura 5 - Razão Vínculos com a União em Sentido Restrito - Vínculos totais

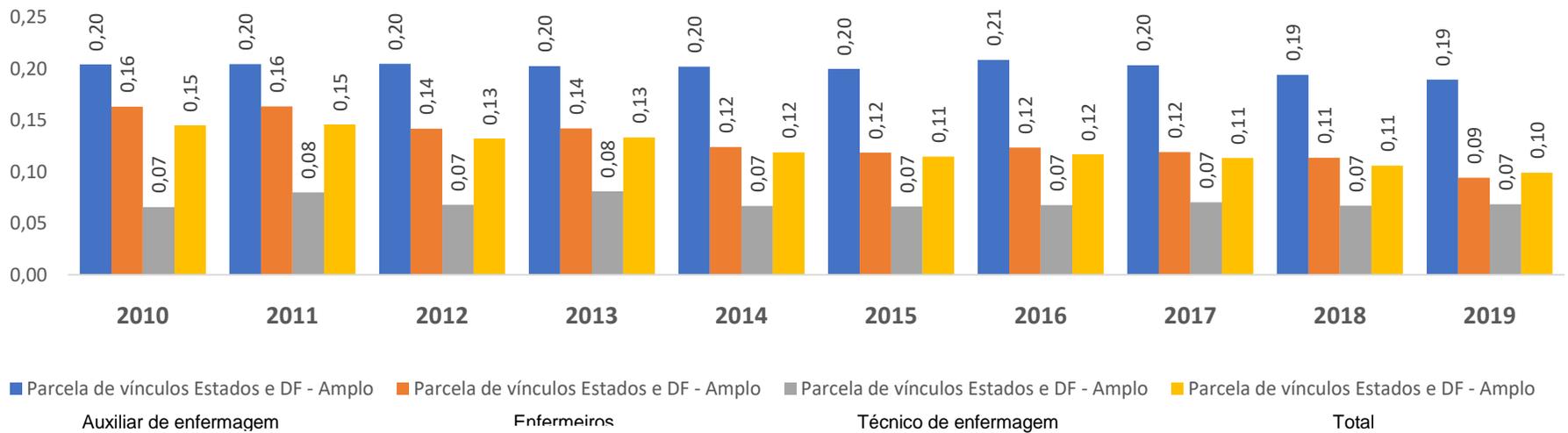


Figura 6 - Razão Vínculos com Estados e DF em Sentido Amplo - Vínculos totais

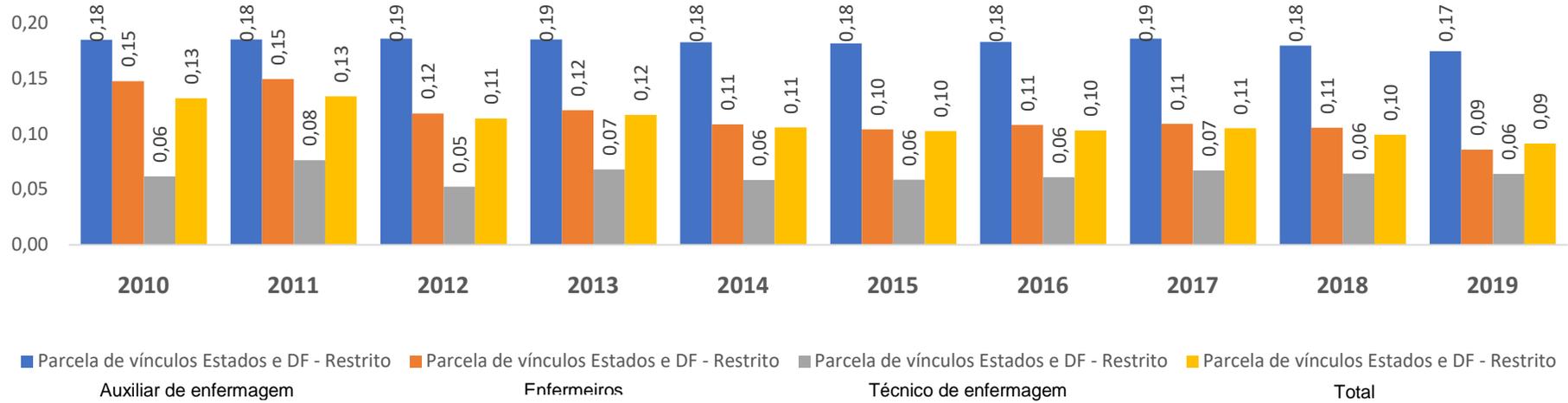


Figura 7 - Razão Vínculos com Estados e DF em Sentido Restrito - Vínculos totais

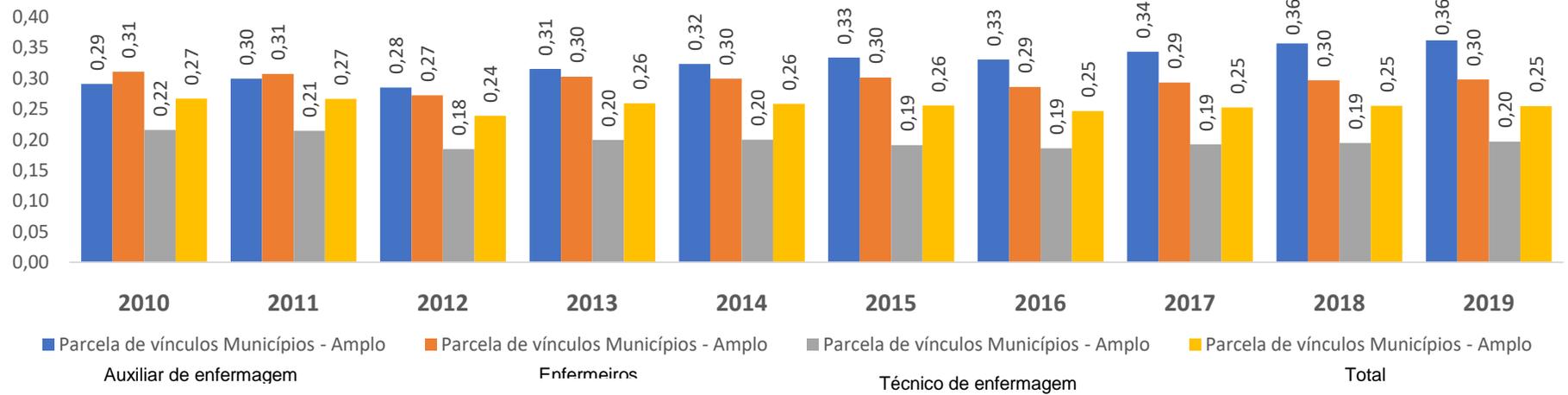


Figura 8 - Razão Vínculos com Municípios em Sentido Amplo - Vínculos totais

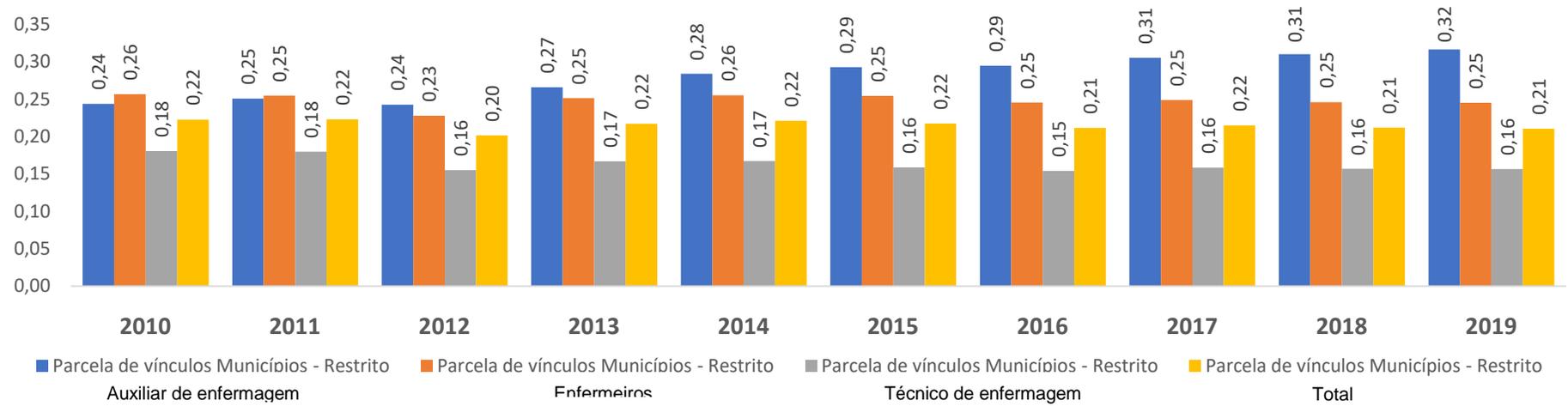


Figura 9 - Razão Vínculos com Municípios em Sentido Restrito - Vínculos totais

4.3 PARCELA SALARIAL

Nesta seção foram apresentadas as relações entre a massa salarial (soma das remunerações) relativa a servidores públicos e a massa salarial total no sentido de se estudar a participação do setor público nas ocupações referentes à enfermagem. Os resultados abaixo foram calculados em relação ao tipo de definição de servidor público e aos subgrupos referentes à esfera da federação e ao tipo de ocupação.

Para a determinação das variáveis abaixo, os registros dos vínculos obtidos foram reduzidos a fim de que fossem descartadas as linhas com erros de preenchimento acerca do número de horas trabalhadas e da remuneração. **Vínculos com remunerações inferiores a razão 1 salário mínimo, além de registros de número de horas semanais inferiores a 20 horas.**

Parcela salarial – Amplo: é a divisão entre a soma das remunerações mensais médias dos vínculos públicos em sentido amplo (obtidos conforme regra explicada na seção anterior) e a soma dos salários de todos os vínculos do setor de enfermagem.

Parcela salarial – Restrito: é a divisão entre a soma das remunerações mensais médias dos vínculos públicos em sentido restrito (obtidos conforme regra explicada na seção anterior) e a soma dos salários de todos os vínculos do setor de enfermagem.

Parcela salarial Federal – Amplo: é a divisão entre a soma das remunerações mensais médias dos vínculos públicos da União em sentido amplo (obtidos conforme regra explicada na seção anterior) e a soma dos salários de todos os vínculos do setor de enfermagem.

Parcela salarial Federal – Restrito: é a divisão entre a soma das remunerações mensais medias dos vínculos públicos da União em sentido restrito (obtidos conforme regra explicada na seção anterior) e a soma dos salários de todos os vínculos do setor de enfermagem.

Parcela salarial Estadual – Amplo: é a divisão entre a soma das remunerações mensais medias dos vínculos públicos dos Estados e DF em sentido

amplo (obtidos conforme regra explicada na seção anterior) e a soma dos salários de todos os vínculos do setor de enfermagem.

Parcela salarial Estadual – Restrito: é a divisão entre a soma das remunerações mensais medias dos vínculos públicos dos Estados e DF em sentido restrito (obtidos conforme regra explicada na seção anterior) e a soma dos salários de todos os vínculos do setor de enfermagem.

Parcela salarial municipal – Amplo: é a divisão entre a soma das remunerações mensais medias dos vínculos públicos dos Municípios em sentido amplo (obtidos conforme regra explicada na seção anterior) e a soma dos salários de todos os vínculos do setor de enfermagem.

Parcela salarial municipal – Restrito: é a divisão entre a soma das remunerações mensais medias dos vínculos públicos dos Municípios em sentido restrito (obtidos conforme regra explicada na seção anterior) e a soma dos salários de todos os vínculos do setor de enfermagem.

Na Figura 10, observa-se que as carreiras associadas à enfermagem para o setor público contribuíram com mais de 50% de participação sobre o total de salários do grupo ocupacional até o ano de 2014. Em 2019, tal valor chega a 45,6%. A massa salarial do Auxiliar de Enfermagem do setor público possui maior participação relativa às demais ocupações e vem crescendo com o tempo atingindo 68,1% em 2019.

Em relação aos servidores públicos em sentido restrito, a Figura 11 evidencia que a participação da massa salarial deste grupo vem caindo ao longo do tempo, de 45,2% em 2010 para 38,8% em 2019. A parcela referente ao Auxiliar de Enfermagem cresceu no período, de 53,7% em 2010, para 61,3% em 2019.

Para os servidores da União (Figura 12 e Figura 13) em sentido amplo, a participação da massa salarial oscilou entre 8,6% e 10% no período de 2010 a 2018, com queda em 2019 (7,0%). Em sentido restrito, a participação foi decrescente, de 8,3% em 2010 para 5,2% em 2019. Nos grupos de ocupações, o indicador apresenta crescimento para o Auxiliar de Enfermagem (amplo, de 11,2% em 2010 para 13,9% em 2019 e restrito, de 10% em 2010 para 12,3% em 2019), oscilação (entre 9,6% e 10,5%, exceto para o ano de 2019, 6,8%, no caso amplo) e queda (de

8,6% em 2010 para 4,9% em 2019, no caso restrito) para Enfermeiro, e divergência entre as categorias de empregados públicos para Técnico de Enfermagem (oscilação entre 4,3% e 7,8%, no caso amplo e queda no caso restrito, de 4,8% em 2010 para 2,5% em 2019).

Para os servidores dos Estados e DF (Figura 14 e Figura 15) em sentido amplo, a participação da massa salarial decresceu de 17% e 12% no período de 2010 a 2019. Em sentido restrito, a participação também foi decrescente, de 15,5% em 2010 para 11,2% em 2019. Nos grupos de ocupações, o indicador apresenta queda para o Auxiliar de Enfermagem (amplo, de 23,5% em 2010 para 20,2% em 2019 e restrito, de 21,4% em 2010 para 18,8% em 2019), queda (amplo, de 17,4% em 2010 para 11,9% em 2019 e restrito, de 16% em 2010 para 11% em 2019) para Enfermeiro, e oscilação para Técnico de Enfermagem (amplo, oscilação entre 7,6% e 11,5%, e restrito, entre 7,6% e 9,9%).

Para os servidores dos Municípios (Figura 16 e Figura 17) em sentido amplo, a participação da massa salarial oscilou entre 24% e 26,4% no período de 2010 a 2019. Em sentido estrito, a participação também oscilou, entre 20,6% e 22,4% no mesmo interregno. Nos grupos de ocupações, o indicador apresenta crescimento para o Auxiliar de Enfermagem (amplo, de 25,5% em 2010 para 34% em 2019 e restrito, de 21,5% em 2010 para 30,1% em 2019), oscilação (amplo, entre 26,5% e 29,6%, e restrito, entre 22,7% e 25,2%) para Enfermeiro, e oscilação para Técnico de Enfermagem (amplo, oscilação entre 18,9% e 20,4%, e restrito, entre 15,3% e 17,5%).

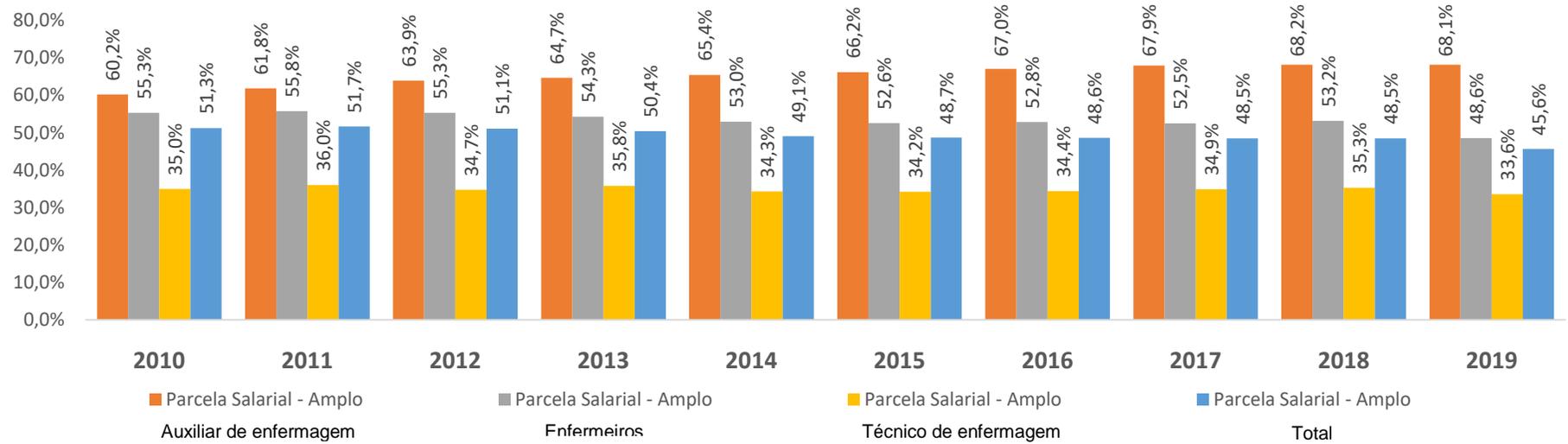


Figura 10 - Parcela Salarial de empregados do setor público em sentido amplo

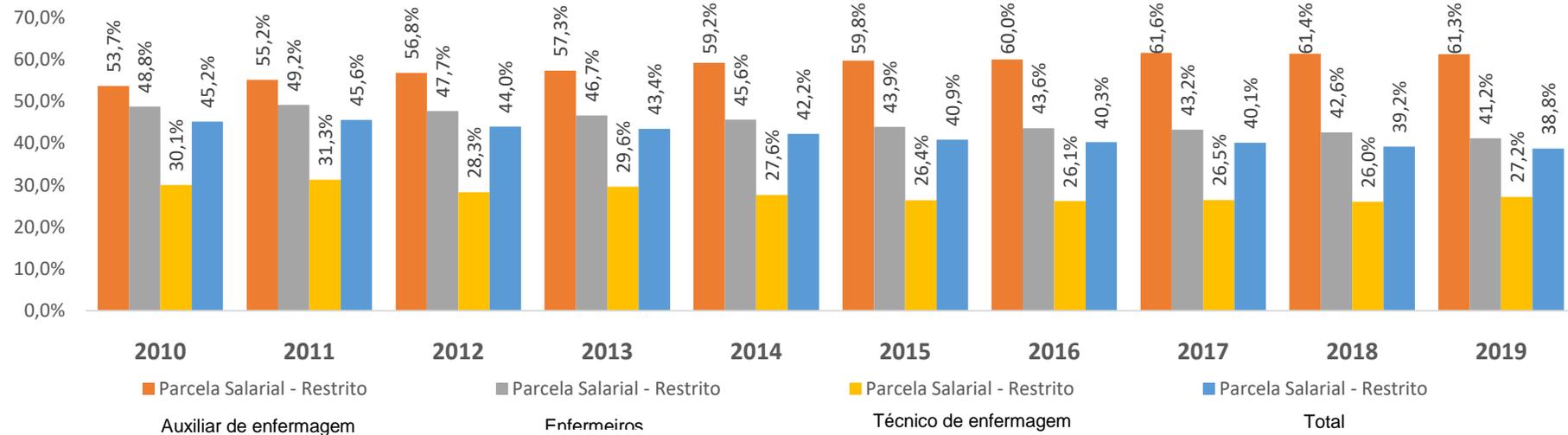


Figura 11 - Parcela Salarial de empregados do setor público em sentido restrito

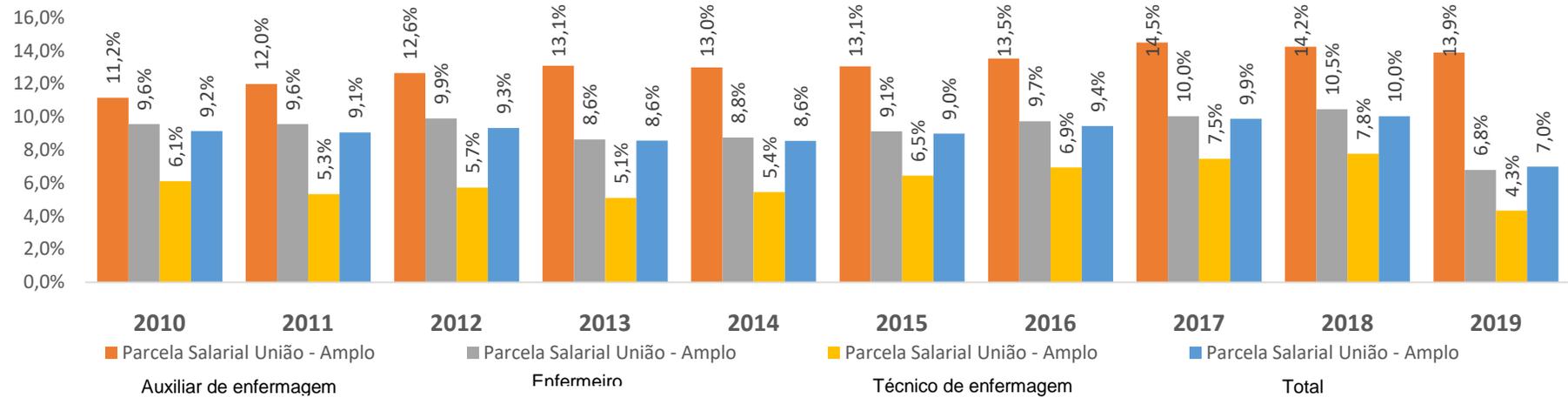


Figura 12 - Parcela Salarial de empregados do setor público federal em sentido amplo

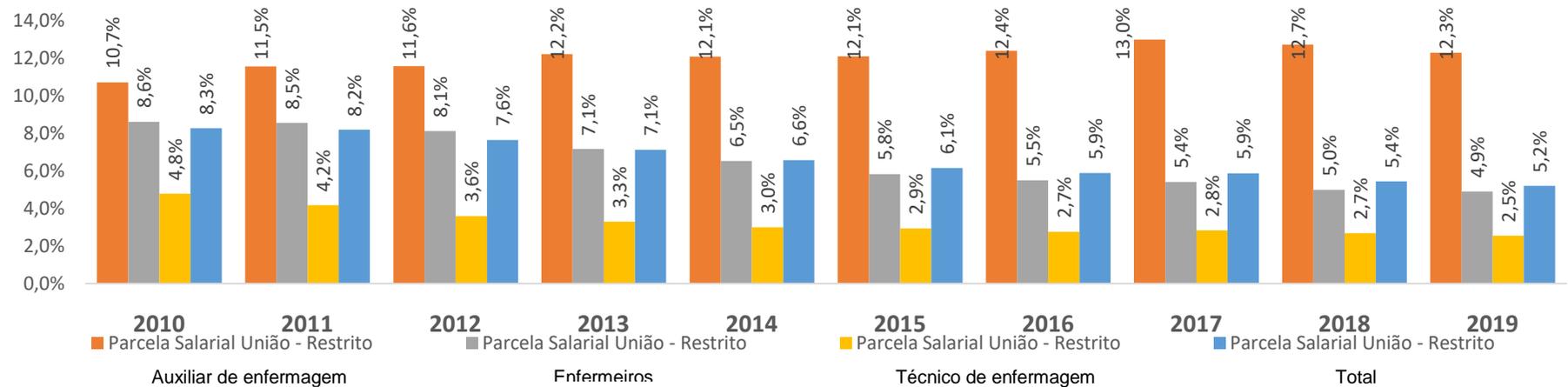


Figura 13 - Parcela Salarial de empregados do setor público federal em sentido restrito

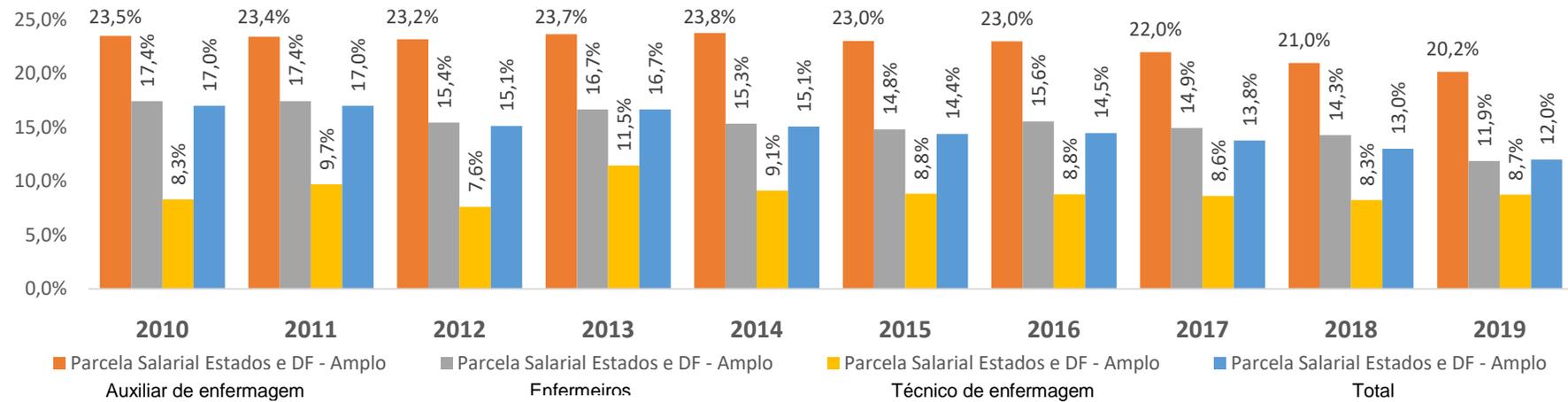


Figura 14 - Parcela Salarial de empregados do setor público dos Estados e DF em sentido amplo

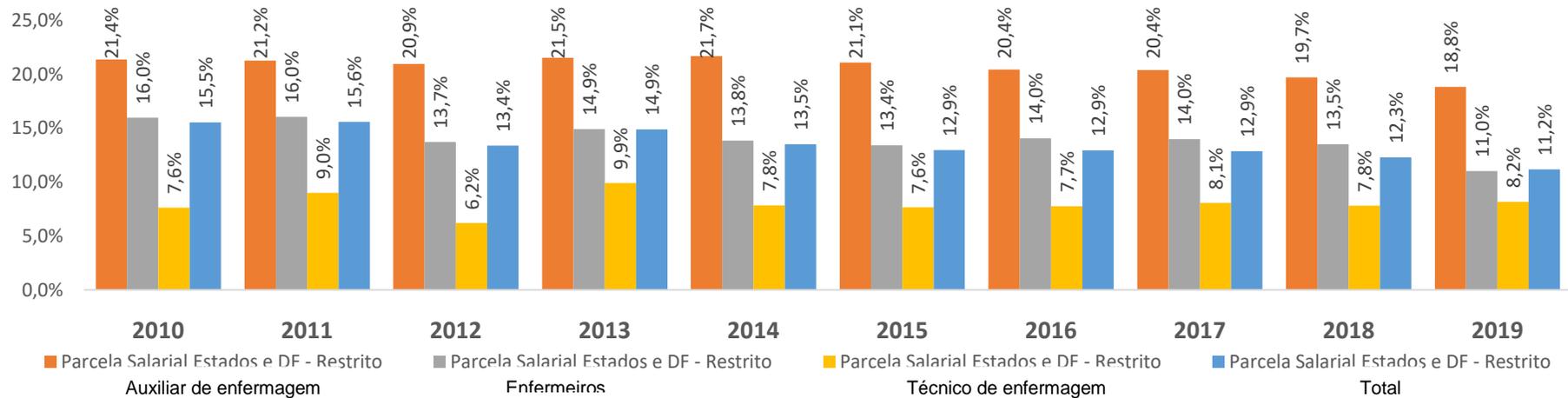


Figura 15 - Parcela Salarial de empregados do setor público dos Estados e DF em sentido restrito

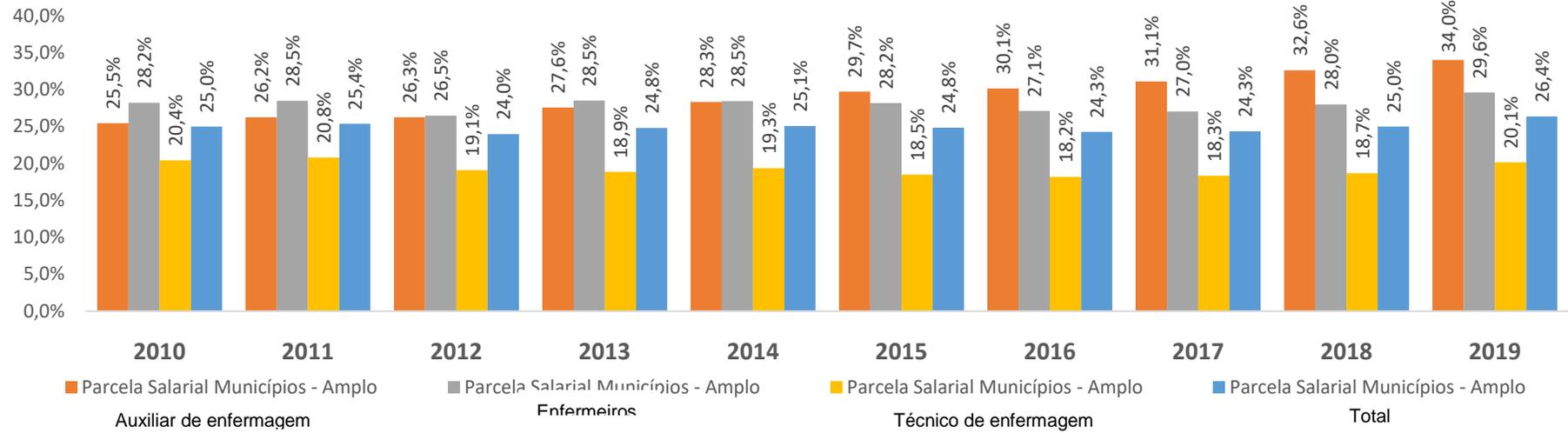


Figura 16 - Parcela Salarial de empregados do setor público dos Municípios em sentido amplo

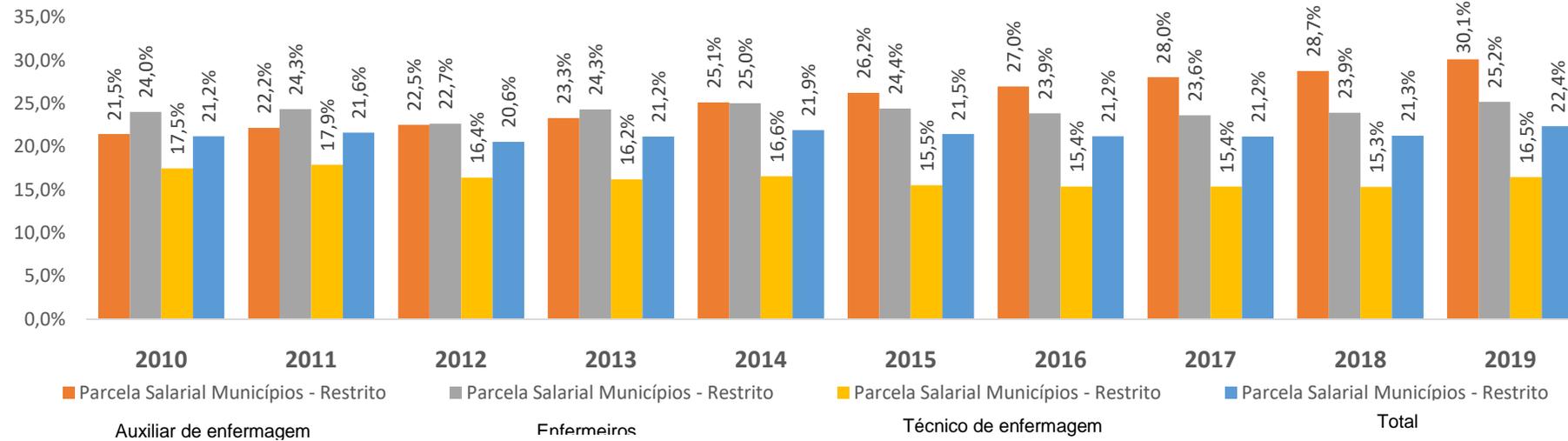


Figura 17 - Parcela Salarial de empregados do setor público dos Municípios em sentido restrito

4.4 DIFERENCIAL BRUTO DE SALÁRIOS

Nesta seção foram apresentadas as variações percentuais entre os salários-hora médios do grupo de servidores públicos em relação aos da iniciativa privada, no sentido de se estudar eventuais *gaps* remuneratórios nas ocupações referentes à enfermagem. Os resultados abaixo foram calculados em relação ao tipo de definição de servidor público e aos subgrupos referentes à esfera da federação e ao tipo de ocupação.

A partir das bases de dados da RAIS, com as mesmas restrições aplicadas nas seções anteriores, foram definidas as seguintes razões

Diferencial bruto de salários – Amplo: é a diferença entre a remuneração por hora dos vínculos públicos em sentido amplo (obtidos conforme regra explicada na seção anterior) e a remuneração por hora dos vínculos privados do setor de enfermagem. Tal diferença é dada em termos percentuais em relação aos vínculos privados do setor de enfermagem.

Diferencial bruto de salários – Restrito: é a diferença entre a remuneração por hora dos vínculos públicos em sentido restrito (obtidos conforme regra explicada na seção anterior) e a remuneração por hora dos vínculos privados do setor de enfermagem. Tal diferença é dada em termos percentuais em relação aos vínculos privados do setor de enfermagem.

Diferencial bruto de salários Federal – Amplo: é a diferença entre a remuneração por hora dos vínculos públicos federais (União) em sentido amplo (obtidos conforme regra explicada na seção anterior) e a remuneração por hora dos vínculos privados do setor de enfermagem. Tal diferença é dada em termos percentuais em relação aos vínculos privados do setor de enfermagem.

Diferencial bruto de salários Federal – Restrito: é a diferença entre a remuneração por hora dos vínculos públicos federais (União) em sentido restrito (obtidos conforme regra explicada na seção anterior) e a remuneração por hora dos vínculos privados do setor de enfermagem. Tal diferença é dada em termos percentuais em relação aos vínculos privados do setor de enfermagem.

Diferencial bruto de salários Estadual – Amplo: é a diferença entre a remuneração por hora dos vínculos públicos dos Estados e DF em sentido amplo (obtidos conforme regra explicada na seção anterior) e a remuneração por hora dos vínculos privados do setor de enfermagem. Tal diferença é dada em termos percentuais em relação aos vínculos privados do setor de enfermagem.

Diferencial bruto de salários Estadual – Restrito: é a diferença entre a remuneração por hora dos vínculos públicos dos Estados e DF em sentido restrito (obtidos conforme regra explicada na seção anterior) e a remuneração por hora dos vínculos privados do setor de enfermagem. Tal diferença é dada em termos percentuais em relação aos vínculos privados do setor de enfermagem.

Diferencial bruto de salários municipal – Amplo: é a diferença entre a remuneração por hora dos vínculos públicos dos Municípios em sentido amplo (obtidos conforme regra explicada na seção anterior) e a remuneração por hora dos vínculos privados do setor de enfermagem. Tal diferença é dada em termos percentuais em relação aos vínculos privados do setor de enfermagem.

Diferencial bruto de salários municipal – Restrito: é a diferença entre a remuneração por hora dos vínculos públicos dos Municípios em sentido restrito (obtidos conforme regra explicada na seção anterior) e a remuneração por hora dos vínculos privados do setor de enfermagem. Tal diferença é dada em termos percentuais em relação aos vínculos privados do setor de enfermagem.

Na Figura 18, observa-se que as carreiras associadas à enfermagem para o setor público possuem salário hora médio, no mínimo, 40% superior ao da iniciativa privada, com máximo de 51,6%, no ano de 2012. Dentre as ocupações, a disparidade salarial do Auxiliar de Enfermagem do setor público é a maior, com pico de 49% em 2012. A partir de 2016, o *gap* de remuneração do Enfermeiro do setor público passa a ser superior ao das demais ocupações.

Em relação aos servidores públicos em sentido restrito, a Figura 19 evidencia que o diferencial bruto de salários oscilou entre 43,9% e 52,5% ao longo do período. A ocupação Auxiliar de Enfermagem possuía o maior diferencial até 2015, que passou a ser do Enfermeiro.

Para os servidores da União (Figura 20 e Figura 21) em sentido amplo, o diferencial bruto de salários oscilou entre 117% e 144% no período de 2010 a 2019. Em sentido estrito, o hiato oscilou entre 125% e 149%. Nos grupos de ocupações, o indicador apresentou oscilação para o Auxiliar de Enfermagem (amplo, entre 113% e 136% e restrito, entre 113% e 139%), oscilação (amplo, entre 81% e 112%, e restrito, entre 82% e 113%) para Enfermeiro, e novamente, oscilação para as categorias de empregados públicos para Técnico de Enfermagem (amplo, entre 122% e 166%, e restrito, entre 159% e 177%).

Para os servidores dos Estados e DF (Figura 22 e Figura 23) em sentido amplo, o diferencial bruto de salários cresceu de 2010 a 2013 e oscilou entre 63% e 73% no restante do período. Em sentido estrito, o *gap* oscilou, de 61% em 2010 para 77% em 2019. Nos grupos de ocupações, o indicador apresenta oscilação para o Auxiliar de Enfermagem (amplo, entre 56% e 78%, e restrito, entre 61% e 76%), crescimento (amplo, de 31,9% em 2010 para 58,9% em 2019 e restrito, de 35,6% em 2010 para 63,5% em 2019) para Enfermeiro, e crescimento para Técnico de Enfermagem (amplo, de 42,5% em 2010 para 58,4% em 2019 e restrito, de 40,7% em 2010 para 59,4% em 2019).

Para os servidores dos Municípios (Figura 24 e Figura 25) em sentido amplo, o diferencial bruto de salários cresceu até 2012 oscilando entre 20% e 29% no restante do período. Em sentido estrito, o hiato também cresceu até 2012, com oscilação entre 23% e 30% no restante do período. Nos grupos de ocupações, o indicador apresenta crescimento para o Auxiliar de Enfermagem (amplo, de 5,2% em 2010 para 13,5% em 2019 e restrito, de 4,9% em 2010 para 15% em 2019), oscilação para Enfermeiro (amplo, oscilação entre 13% e 25%, e restrito, entre 15% e 26%), e oscilação para Técnico de Enfermagem (amplo, oscilação entre 13% e 23%, e restrito, entre 15% e 29%).

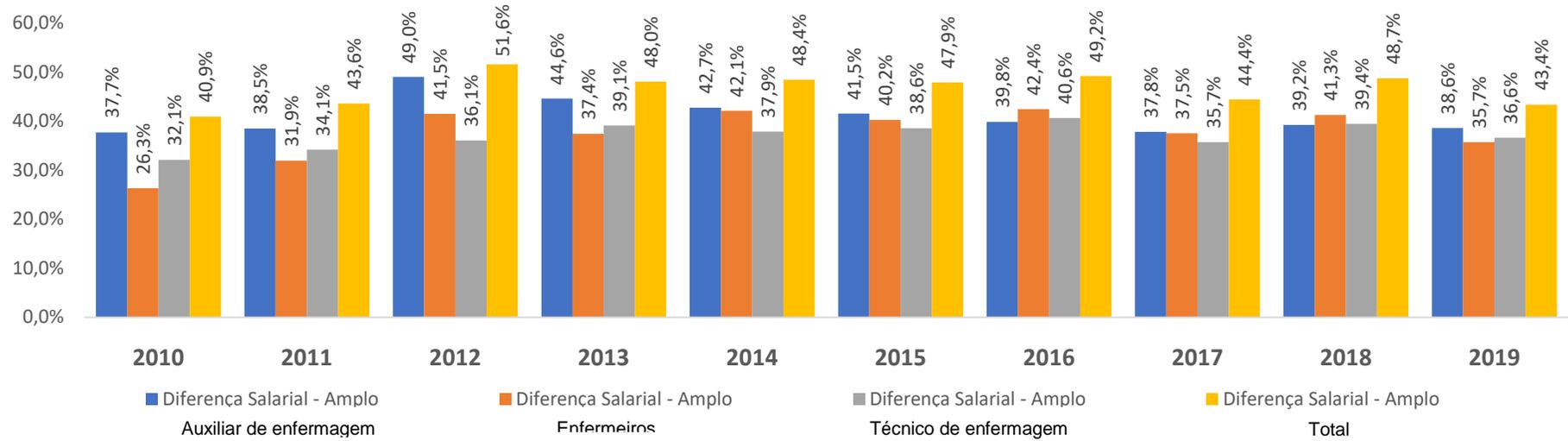


Figura 18 – Diferencial Bruto de Salários em sentido amplo

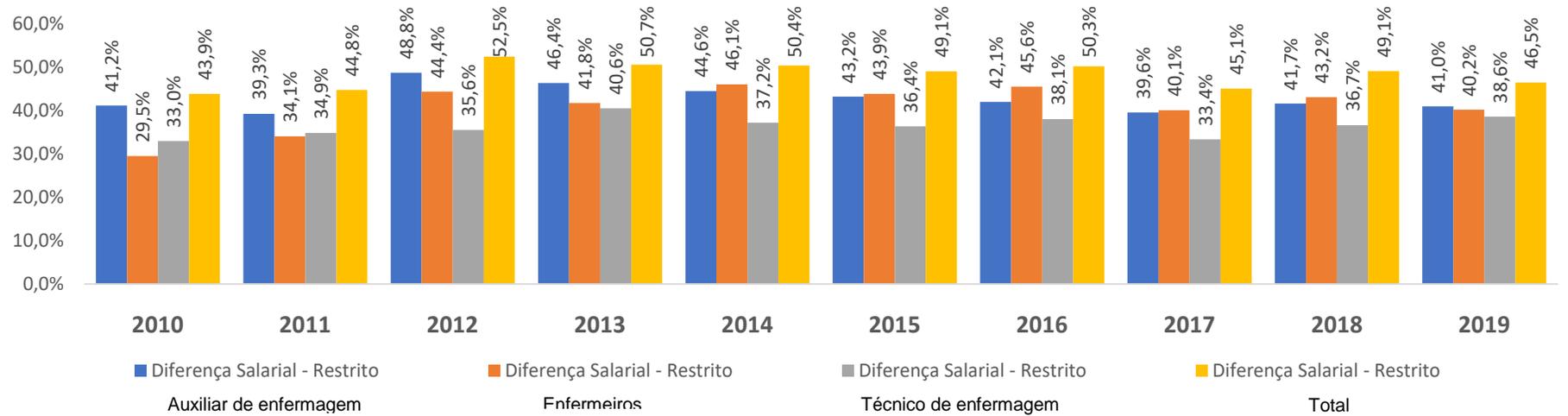


Figura 19 – Diferencial Bruto de Salários em sentido restrito

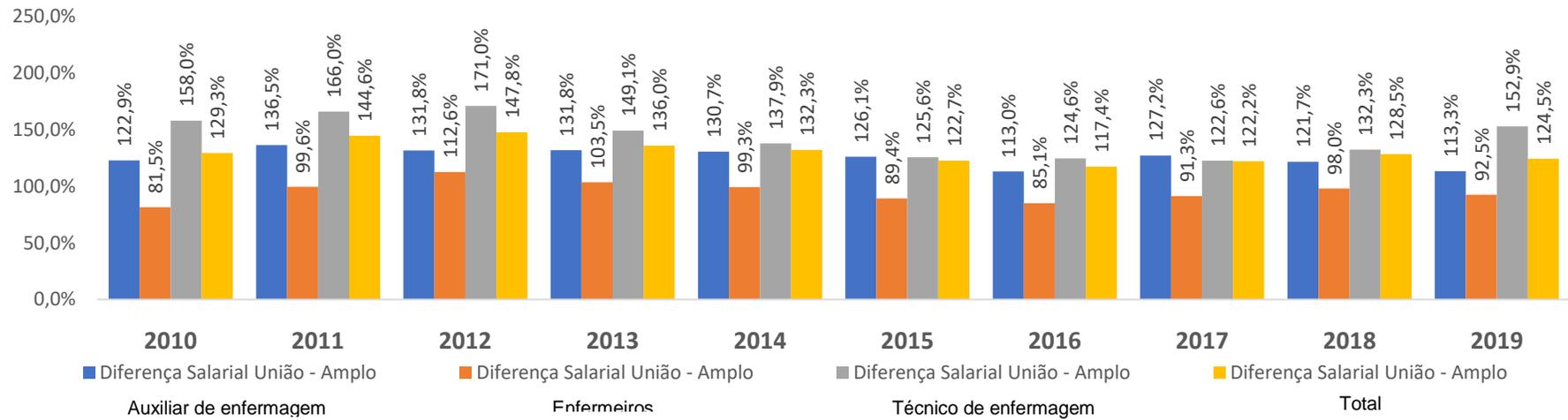


Figura 20 – Diferencial Bruto de Salários (União) em sentido amplo

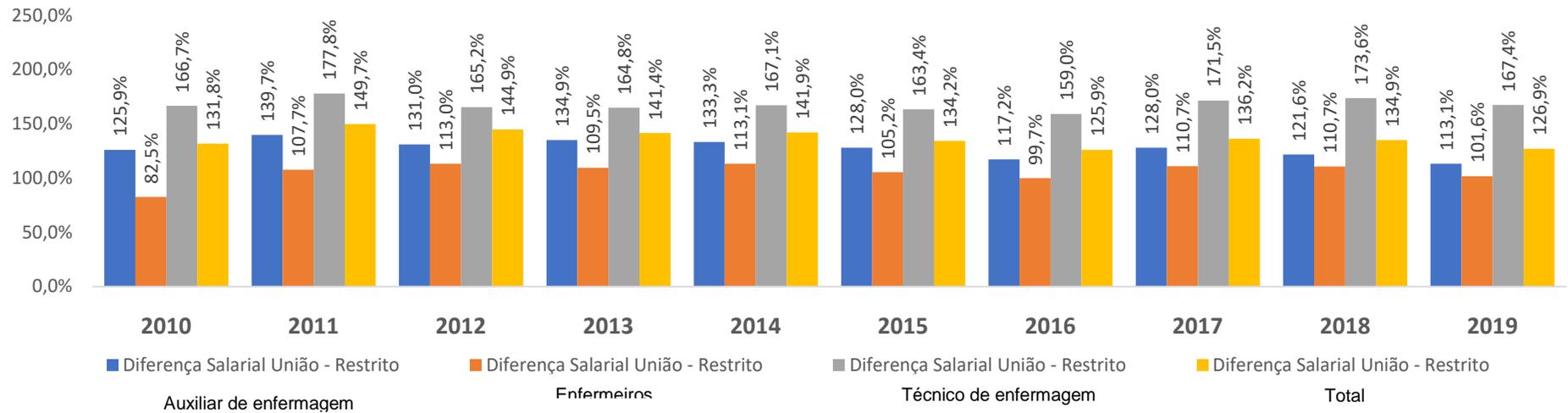


Figura 21 – Diferencial Bruto de Salários (União) em sentido restrito

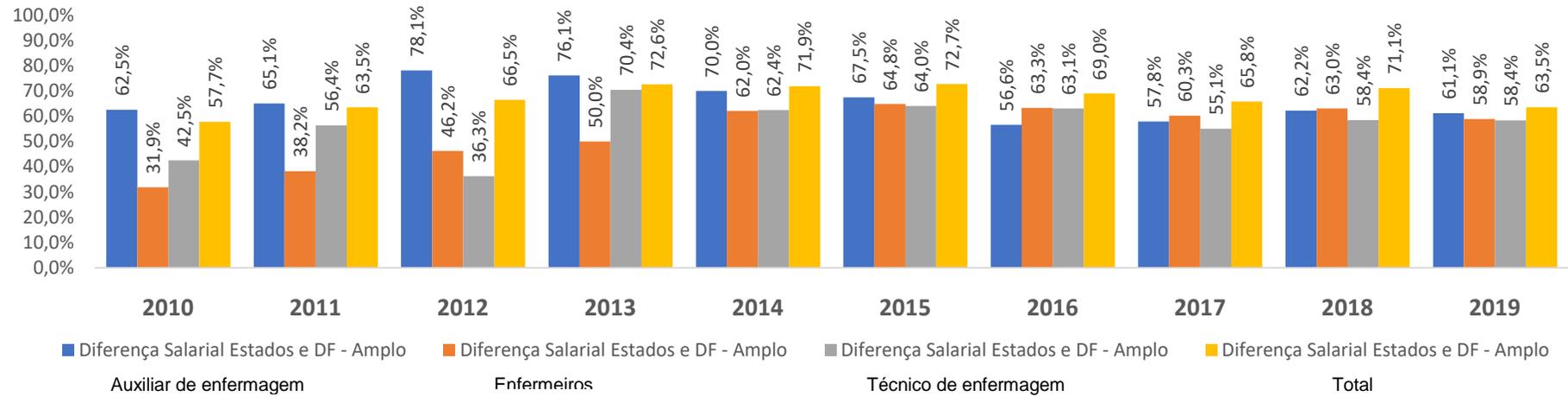


Figura 22 – Diferencial Bruto de Salários (Estados e DF) em sentido amplo

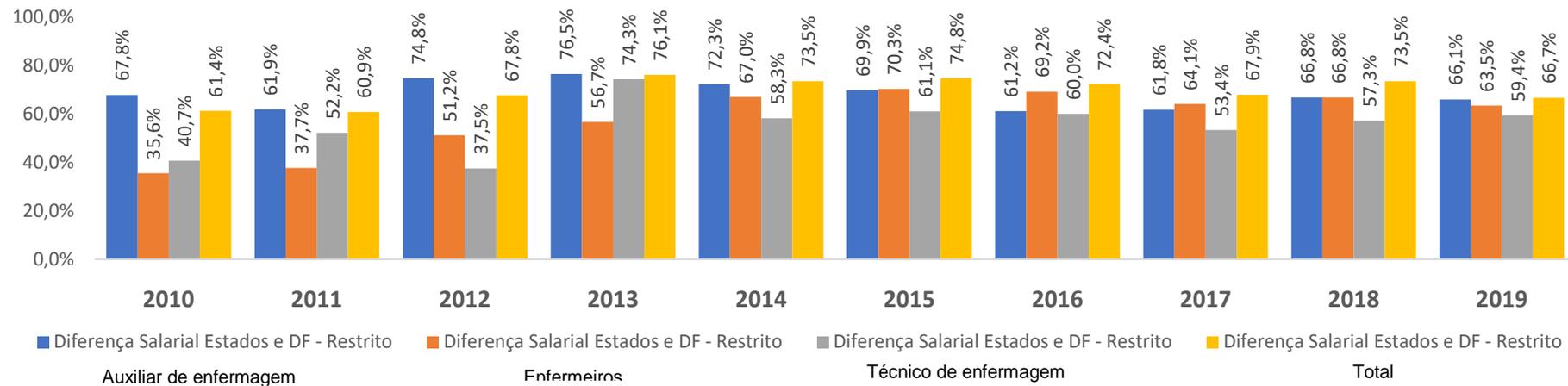


Figura 23 – Diferencial Bruto de Salários (Estados e DF) em sentido restrito

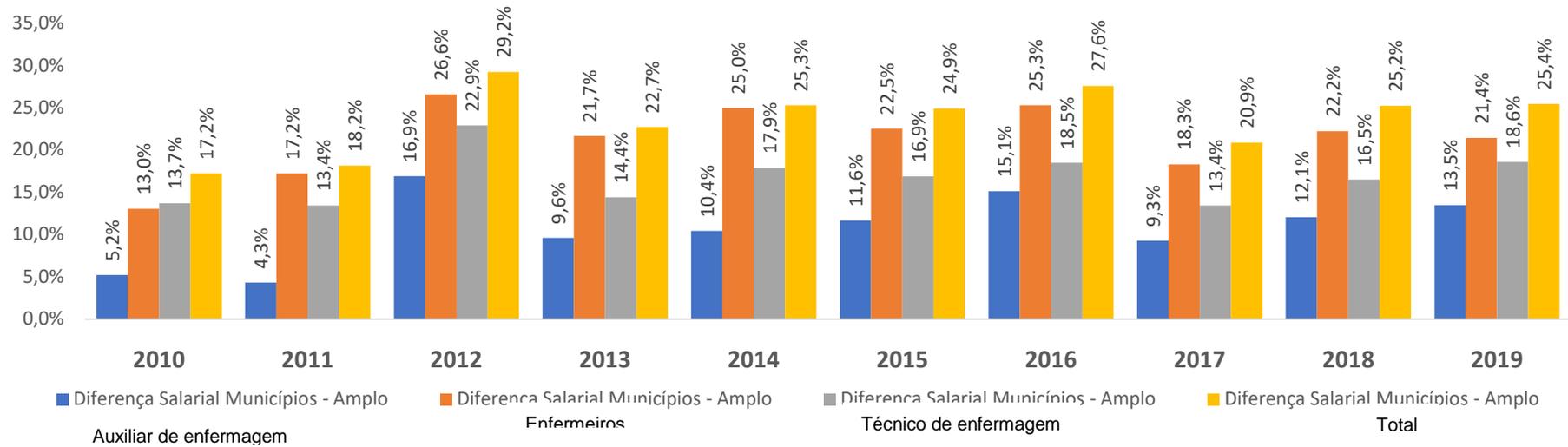


Figura 24 – Diferencial Bruto de Salários (Municípios) em sentido amplo

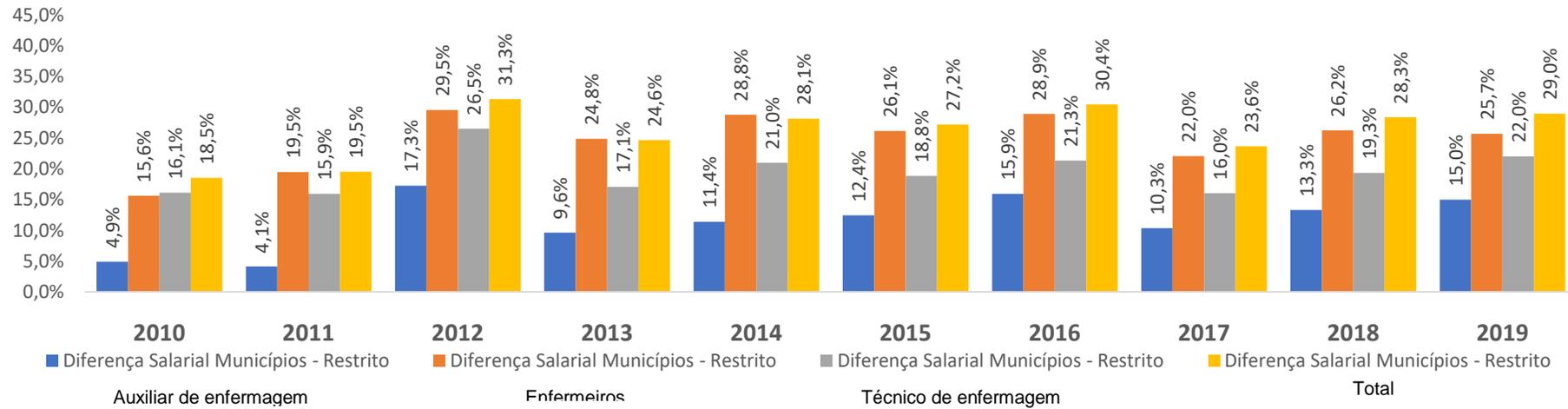


Figura 25 – Diferencial Bruto de Salários (Municípios) em sentido restrito

4.5 DIFERENCIAL EDUCACIONAL

Nesta seção foram apresentadas as variações percentuais das médias de anos de instrução (escolaridade) do grupo de servidores públicos em relação aos da iniciativa privada, no sentido de se estudar eventuais *gaps* educacionais nas ocupações referentes à enfermagem. Os resultados abaixo foram calculados em relação ao tipo de definição de servidor público e aos subgrupos referentes à esfera da federação e ao tipo de ocupação.

A partir das bases de dados da RAIS, com as mesmas restrições aplicadas nas seções anteriores, acrescidas das estimativas de tempo de instrução de acordo com os graus declarados no conjunto de informações, descritas no Apêndice 3, foram definidas as seguintes razões

Diferencial Educacional – Amplo: é a diferença entre a média de anos de escolaridade dos ocupantes dos vínculos públicos em sentido amplo (obtidos conforme regra explicada na seção anterior) e a média de anos de escolaridade dos vínculos privados do setor de enfermagem. Tal diferença é dada em termos percentuais em relação aos vínculos privados do setor de enfermagem.

Diferencial Educacional – Restrito: é a diferença entre a média de anos de escolaridade dos ocupantes dos vínculos públicos em sentido restrito (obtidos conforme regra explicada na seção anterior) e a média de anos de escolaridade dos vínculos privados do setor de enfermagem. Tal diferença é dada em termos percentuais em relação aos vínculos privados do setor de enfermagem.

Diferencial Educacional Federal – Amplo: é a diferença entre a média de anos de escolaridade dos ocupantes dos vínculos públicos da União em sentido amplo (obtidos conforme regra explicada na seção anterior) e a média de anos de escolaridade dos vínculos privados do setor de enfermagem. Tal diferença é dada em termos percentuais em relação aos vínculos privados do setor de enfermagem.

Diferencial Educacional Federal – Restrito: é a diferença entre a média de anos de escolaridade dos ocupantes dos vínculos públicos da União em sentido restrito (obtidos conforme regra explicada na seção anterior) e a média de anos de

escolaridade dos vínculos privados do setor de enfermagem. Tal diferença é dada em termos percentuais em relação aos vínculos privados do setor de enfermagem.

Diferencial Educacional Estadual – Amplo: é a diferença entre a média de anos de escolaridade dos ocupantes dos vínculos públicos dos Estados e DF em sentido amplo (obtidos conforme regra explicada na seção anterior) e a média de anos de escolaridade dos vínculos privados do setor de enfermagem. Tal diferença é dada em termos percentuais em relação aos vínculos privados do setor de enfermagem.

Diferencial Educacional Estadual – Restrito: é a diferença entre a média de anos de escolaridade dos ocupantes dos vínculos públicos dos Estados e DF em sentido restrito (obtidos conforme regra explicada na seção anterior) e a média de anos de escolaridade dos vínculos privados do setor de enfermagem. Tal diferença é dada em termos percentuais em relação aos vínculos privados do setor de enfermagem.

Diferencial Educacional municipal – Amplo: é a diferença entre a média de anos de escolaridade dos ocupantes dos vínculos públicos dos municípios em sentido amplo (obtidos conforme regra explicada na seção anterior) e a média de anos de escolaridade dos vínculos privados do setor de enfermagem. Tal diferença é dada em termos percentuais em relação aos vínculos privados do setor de enfermagem.

Diferencial Educacional municipal – Restrito: é a diferença entre a média de anos de escolaridade dos ocupantes dos vínculos públicos dos municípios em sentido restrito (obtidos conforme regra explicada na seção anterior) e a média de anos de escolaridade dos vínculos privados do setor de enfermagem. Tal diferença é dada em termos percentuais em relação aos vínculos privados do setor de enfermagem.

Na Figura 26, observa-se que as carreiras associadas à enfermagem para o setor público possuem anos de escolaridade, no mínimo, 1,6% superior ao da iniciativa privada, com máximo de 4,0%, no ano de 2018. Dentre as ocupações, o diferencial de nível de instrução do Técnico de Enfermagem do setor público é o maior, com pico de 4,2% em 2019. O menor *gap* educacional é o do Enfermeiro do setor, com diferença de, no máximo, 0,6% ao longo do período estudado.

Em relação aos servidores públicos em sentido estrito, a Figura 27 evidencia que o diferencial educacional cresceu de 1,6%, em 2010, para 3,8%, em 2019. A ocupação Técnico de Enfermagem possuiu o maior diferencial, que chegou a 4,5% em 2019.

Para os servidores da União (Figura 28 e Figura 29) em sentido amplo, o diferencial educacional cresceu, de 4,5%, em 2010, para próximo de 8%, em 2019. Em sentido estrito, o hiato cresceu, de 4,7%, em 2010, para 9,7%, em 2019. Nos grupos de ocupações, o indicador apresentou crescimento para o Auxiliar de Enfermagem (amplo, de 3,6%, em 2010, para 7,8%, em 2019, e restrito, de 3,8%, em 2010, para 9,2%, em 2019), crescimento (amplo, de -0,1%, em 2010, para 1,7%, em 2019, e restrito, de -0,1%, em 2010, para 2,2%, em 2019) para Enfermeiro, e novamente, crescimento para as categorias de empregados públicos para Técnico de Enfermagem (amplo, de 3,9%, em 2010, para 10,5%, em 2019, e restrito, de 4,8%, em 2010, para 20,1%, em 2019).

Para os servidores dos Estados e DF (Figura 30 e Figura 31) em sentido amplo, o diferencial educacional cresceu de 1,3%, em 2010, para próximo de 4%, em 2019. Em sentido estrito, o *gap* cresceu, de 1,2% em 2010 para 3,5% em 2019. Nos grupos de ocupações, o indicador apresenta crescimento para o Auxiliar de Enfermagem (amplo, de -0,9% em 2010 para 1,9% em 2019 e restrito, de -1,2% em 2010 para 1,5% em 2019), crescimento (amplo e restrito, de 0,1% em 2010 para 0,4% em 2019) para Enfermeiro, e crescimento para Técnico de Enfermagem (amplo, de 2,2% em 2010 para 7,2% em 2019 e restrito, de 2,3% em 2010 para 6,8% em 2019).

Para os servidores dos Municípios (Figura 32 e Figura 33) em sentido amplo, o diferencial educacional cresceu de 1,3%, em 2010, para 3,2%, em 2019. Em sentido estrito, o hiato também cresceu de 1,2%, em 2010, para 3,2%, em 2019. Nos grupos de ocupações, o indicador apresenta crescimento para o Auxiliar de Enfermagem (amplo, de -0,8% em 2010 para 1,7% em 2019 e restrito, de -1,0% em 2010 para 1,8% em 2019), oscilação para Enfermeiro (amplo e restrito, oscilação entre 0,4% e 0,5%), e crescimento para Técnico de Enfermagem (amplo e restrito, de 0,4% em 2010 para 2,6% em 2019).

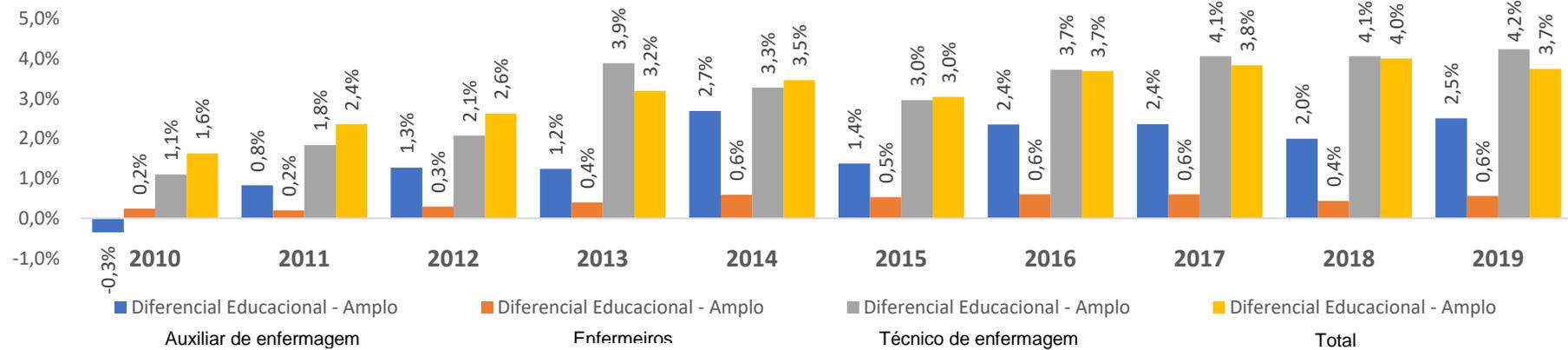


Figura 26 – Diferencial Educacional em sentido amplo

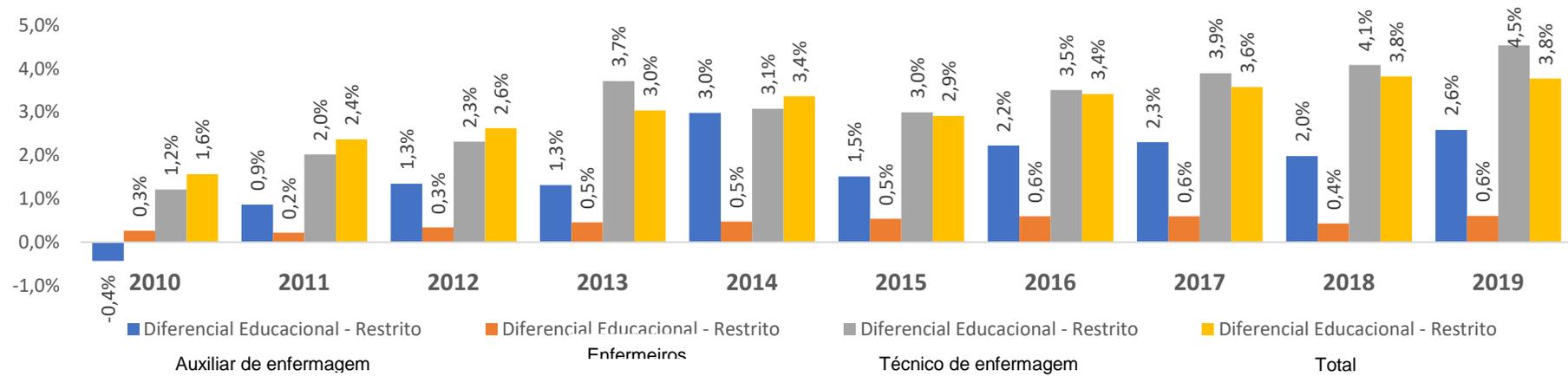


Figura 27 - Diferencial Educacional em sentido restrito.

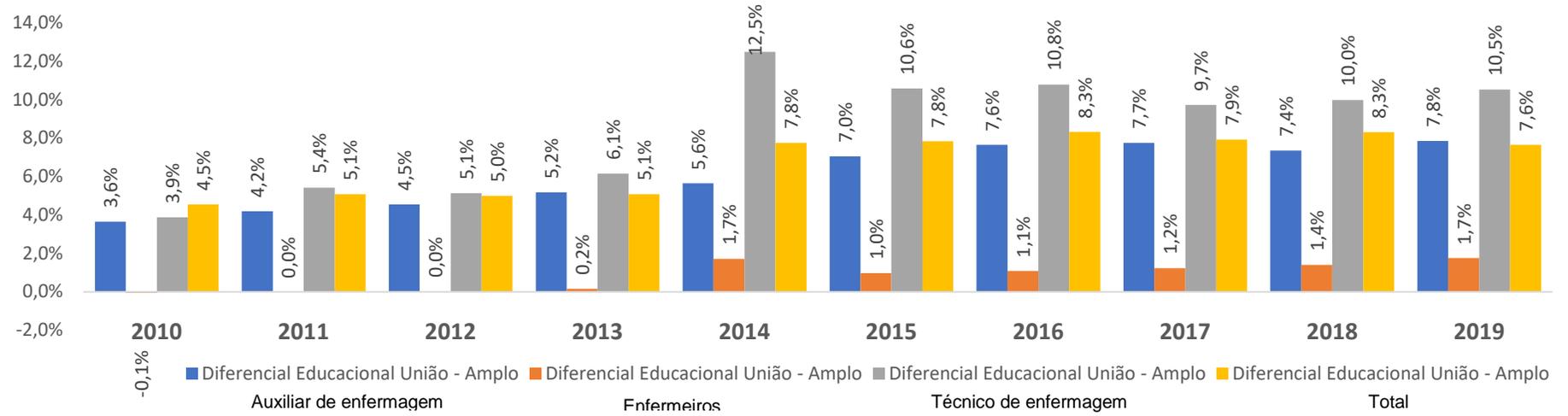


Figura 28 – Diferencial Educacional para a União em sentido amplo

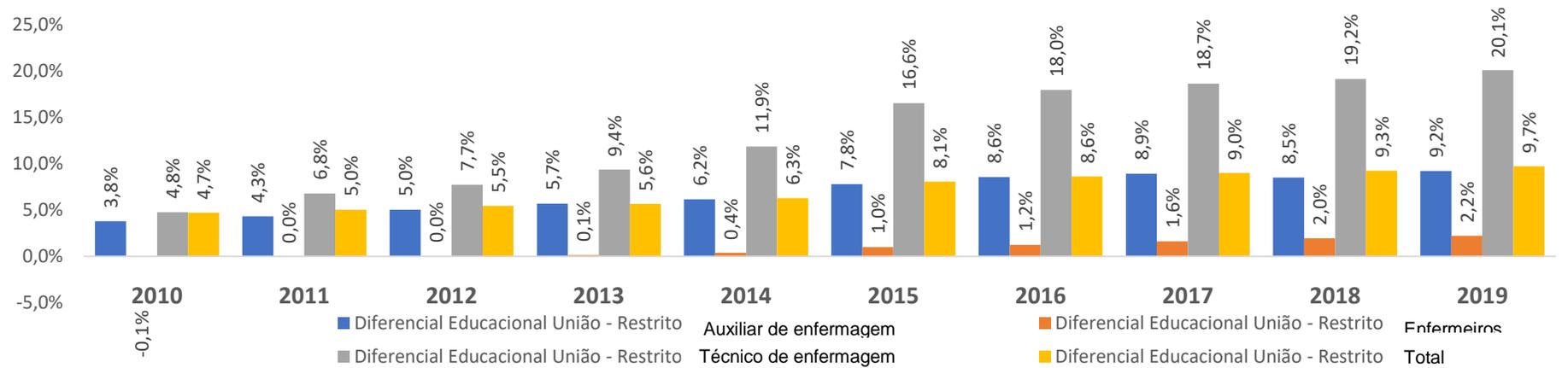


Figura 29 – Diferencial Educacional para a União em sentido restrito

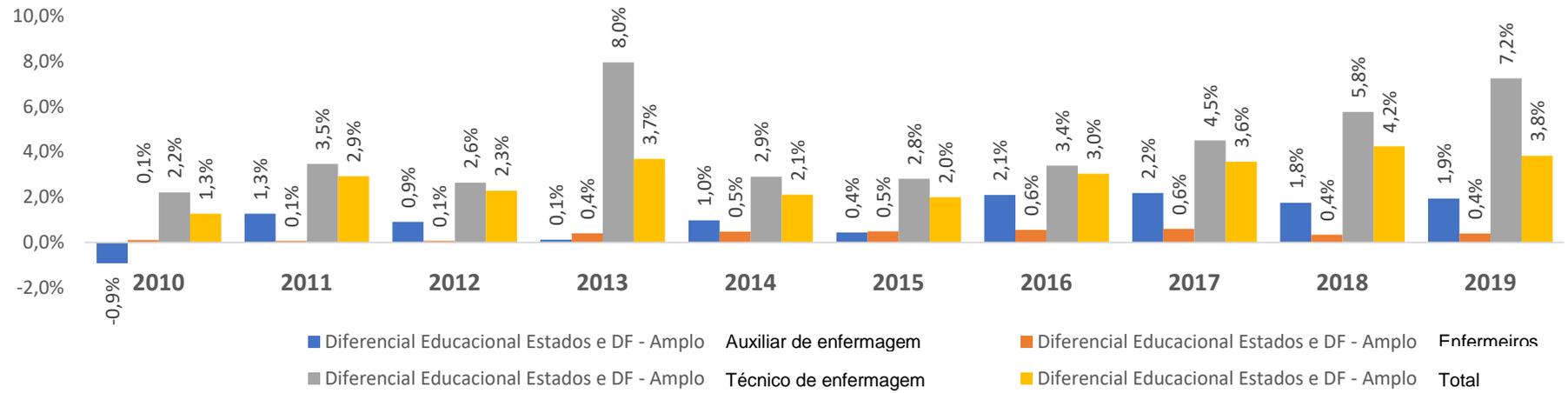


Figura 30 – Diferencial Educacional para os Estados e UF em sentido amplo

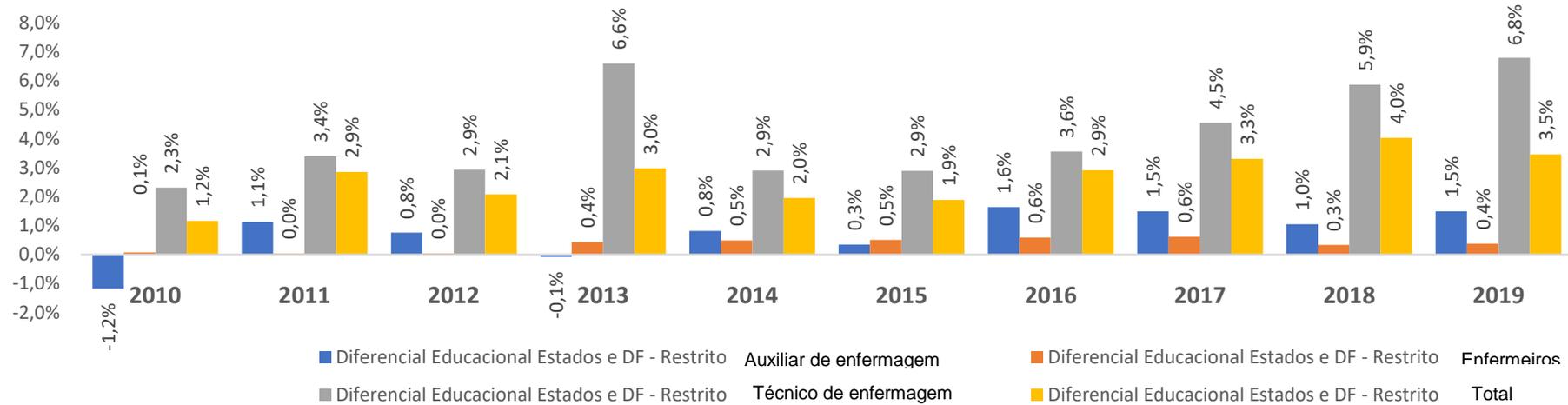


Figura 31 – Diferencial Educacional para os Estados e UF em sentido restrito

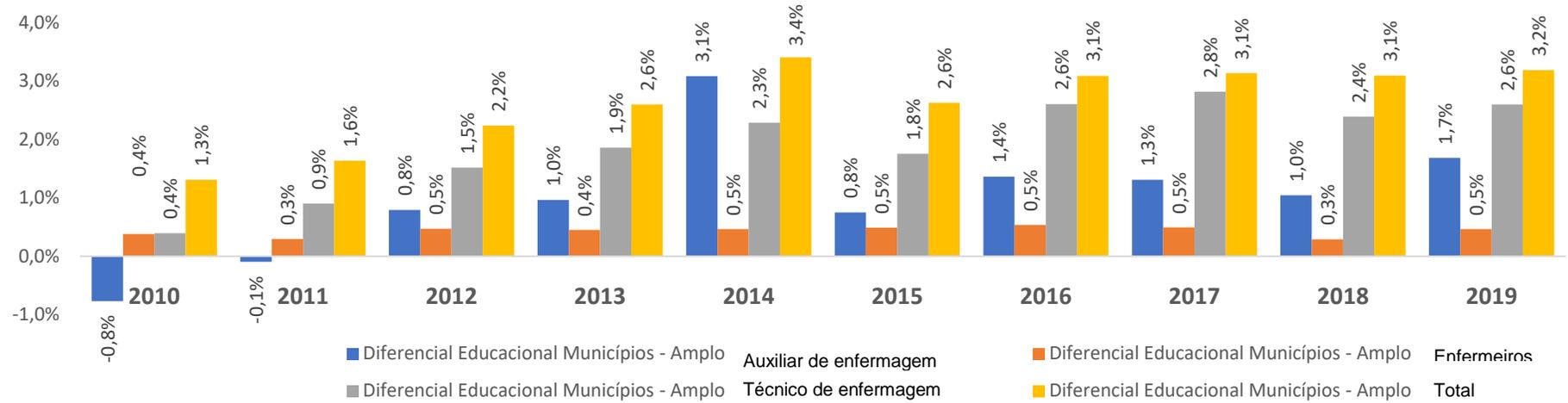


Figura 32 – Diferencial Educacional para os Municípios em sentido amplo

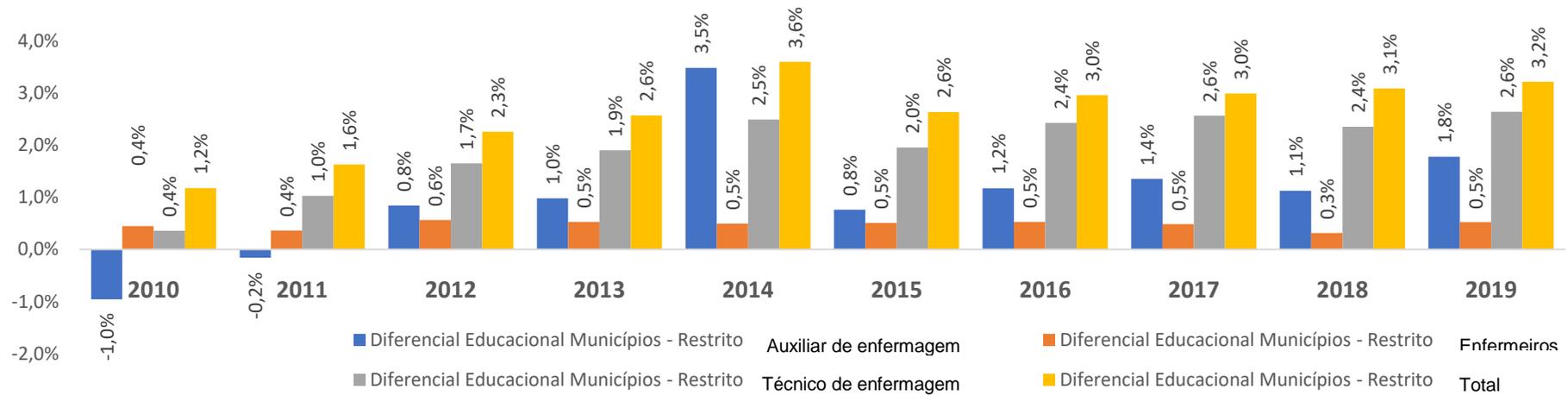


Figura 33 – Diferencial Educacional para os Estados e UF em sentido restrito

4.6 DESIGUALDADE SALARIAL

Nesta seção foram apresentadas as razões entre os maiores e menores salários hora dentro de um mesmo grupo de vínculos, no sentido de se estudar eventual desigualdade salarial nas ocupações referentes à enfermagem. Os resultados abaixo foram calculados em relação ao tipo de definição de servidor público e aos subgrupos referentes à esfera da federação e ao tipo de ocupação.

A partir das bases de dados da RAIS, com as mesmas restrições aplicadas nas seções anteriores, foram definidas as seguintes razões

Desigualdade Salarial – Privado: é a razão entre o salário-hora situado no nono decil e o salário-hora situado no primeiro decil dos vínculos privados do setor de enfermagem em sentido amplo.

Desigualdade Salarial – Amplo: é a razão entre o salário-hora situado no nono decil e o salário-hora situado no primeiro decil dos vínculos públicos do setor de enfermagem em sentido amplo.

Desigualdade Salarial – Restrito: é a razão entre o salário-hora situado no nono decil e o salário-hora situado no primeiro decil dos vínculos públicos do setor de enfermagem em sentido restrito.

Desigualdade Salarial Federal – Amplo: é a razão entre o salário-hora situado no nono decil e o salário-hora situado no primeiro decil dos vínculos públicos do setor de enfermagem para a União em sentido amplo.

Desigualdade Salarial Federal – Restrito: é a razão entre o salário-hora situado no nono decil e o salário-hora situado no primeiro decil dos vínculos públicos do setor de enfermagem para a União em sentido restrito.

Desigualdade Salarial Estados e DF – Amplo: é a razão entre o salário-hora situado no nono decil e o salário-hora situado no primeiro decil dos vínculos públicos do setor de enfermagem para os Estados e DF em sentido amplo.

Desigualdade Salarial Estados e DF – Restrito: é a razão entre o salário-hora situado no nono decil e o salário-hora situado no primeiro decil dos vínculos públicos do setor de enfermagem para os Estados e DF em sentido restrito.

Desigualdade Salarial Municipal – Amplo: é a razão entre o salário-hora situado no nono decil e o salário-hora situado no primeiro decil dos vínculos públicos do setor de enfermagem para os Municípios em sentido amplo.

Desigualdade Salarial Municipal – Restrito: é a razão entre o salário-hora situado no nono decil e o salário-hora situado no primeiro decil dos vínculos públicos do setor de enfermagem para os Municípios em sentido restrito.

Na Figura 34, observa-se que as carreiras associadas à enfermagem para a iniciativa privada possuem razão de desigualdade salarial decrescente (3,91, para 2010 e 3,30 para 2019). Dentre as ocupações, o nível de desigualdade de rendimentos do Enfermeiro é o maior (3,24, para 2010 e 2,80 para 2019). O menor indicador é o do Técnico de Enfermagem (2,82, para 2010 e 2,43 para 2019).

Para o setor público em sentido amplo (Figura 35), observa-se que as carreiras associadas à enfermagem razão de desigualdade salarial decrescente (5,72, em 2010 e 5,28, em 2019). Para todas as ocupações o nível de desigualdade é superior a 4, evidenciando um grau de desigualdade superior ao da iniciativa privada.

Em relação aos servidores públicos em sentido restrito, a Figura 36 evidencia que a desigualdade salarial decresceu, de 5,89, em 2010, para 5,30, em 2019. De modo semelhante ao que se verificou para o setor público em sentido amplo, o nível de desigualdade de rendimentos é superior ao da iniciativa privada.

Para os servidores da União (Figura 37 e Figura 38) em sentido amplo, a desigualdade salarial cresceu, de 2,91, em 2010, para próximo de 4, em 2019. Em sentido estrito, a razão 90/10 teve leve decréscimo, de 2,72, em 2010, para 2,66, em 2019. Nos grupos de ocupações, o indicador apresentou variação para o Auxiliar de Enfermagem (amplo, de 1,80, em 2010, para 2,12, em 2019, e restrito, de 1,77, em 2010, para 1,72, em 2019), variação (amplo, de 3,12, em 2010, para 5,45, em 2019, e restrito, de 3,08, em 2010, para 2,30, em 2019) para Enfermeiro, e novamente, oscilação e crescimento para as categorias de empregados públicos para Técnico de Enfermagem (amplo, de 2,27, em 2010, para 5,16, em 2019, e restrito, de 2,29, em 2010, para 2,49, em 2019).

Para os servidores dos Estados e DF (Figura 39 e Figura 40) em sentido amplo, a desigualdade salarial decresceu de 4,81, em 2010, para 3,85, em 2019. Em sentido estrito, o *gap* decresceu, de 5,13 em 2010 para 3,69 em 2019. Nos grupos de ocupações, o indicador apresentou decréscimo para o Auxiliar de Enfermagem (amplo, de 4,88 em 2010 para 3,18 em 2019 e restrito, de 5,41 em 2010 para 3,08 em 2019), decréscimo (amplo, de 4,72 em 2010 para 4,34 em 2019 e restrito, de 4,82 em 2010 para 4,09 em 2019) para Enfermeiro, e decréscimo para Técnico de Enfermagem (amplo, de 4,64 em 2011 para 2,71 em 2019 e restrito, de 4,64 em 2011 para 2,54 em 2019).

Para os servidores dos Municípios (Figura 41 e Figura 42) em sentido amplo, a desigualdade salarial oscilou entre 5,02 e 5,30. Em sentido estrito, a razão 90/10 também oscilou entre 5,17 e 5,45. Nos grupos de ocupações, o indicador apresentou oscilações em cada ocupação separadamente.

Deste modo, verifica-se que a desigualdade salarial dos servidores da União em sentido restrito tende a ser menor que a do setor privado. As desigualdades salariais dos demais entes e classificações mostraram-se superiores à percebida pela iniciativa privada.

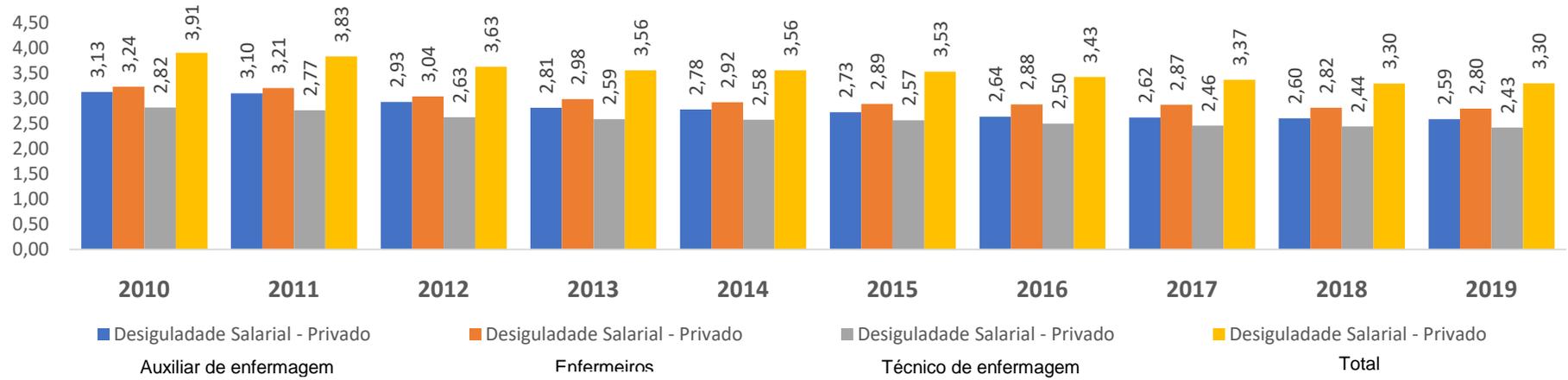


Figura 34 - Desigualdade salarial - Privado

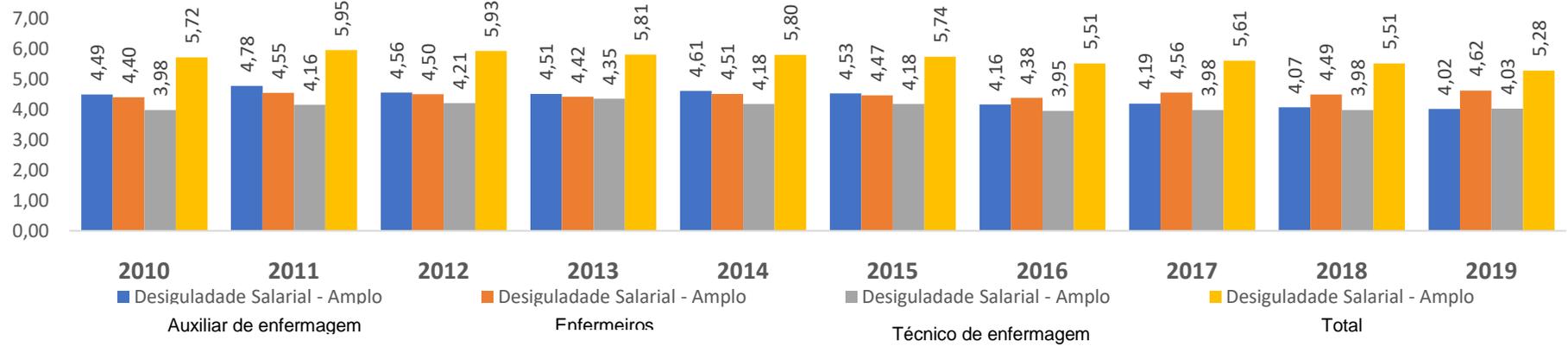


Figura 35 - Desigualdade salarial - Amplo

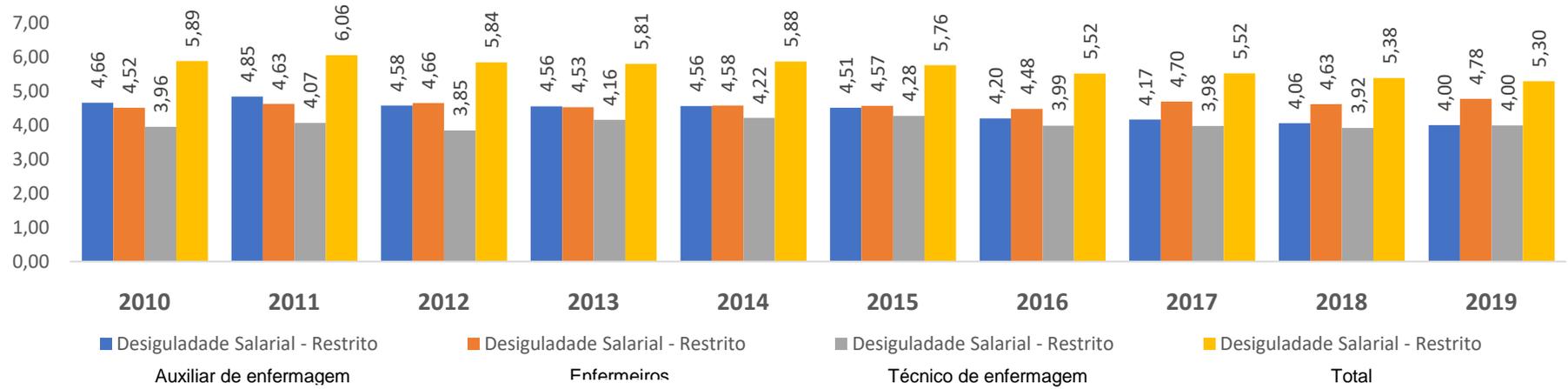


Figura 36 - Desigualdade salarial - restrito

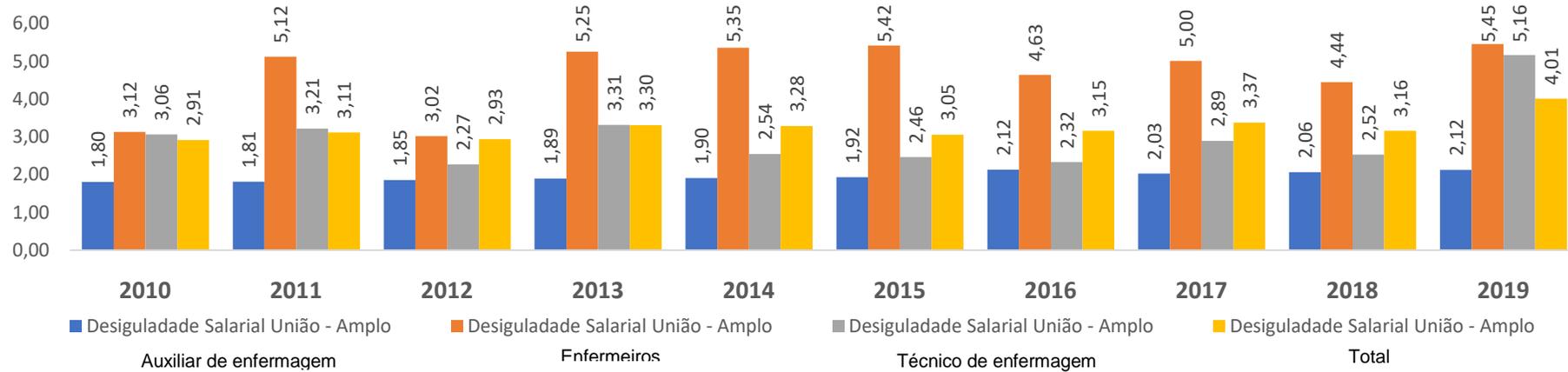


Figura 37 - Desigualdade salarial dos empregados da União - Amplo

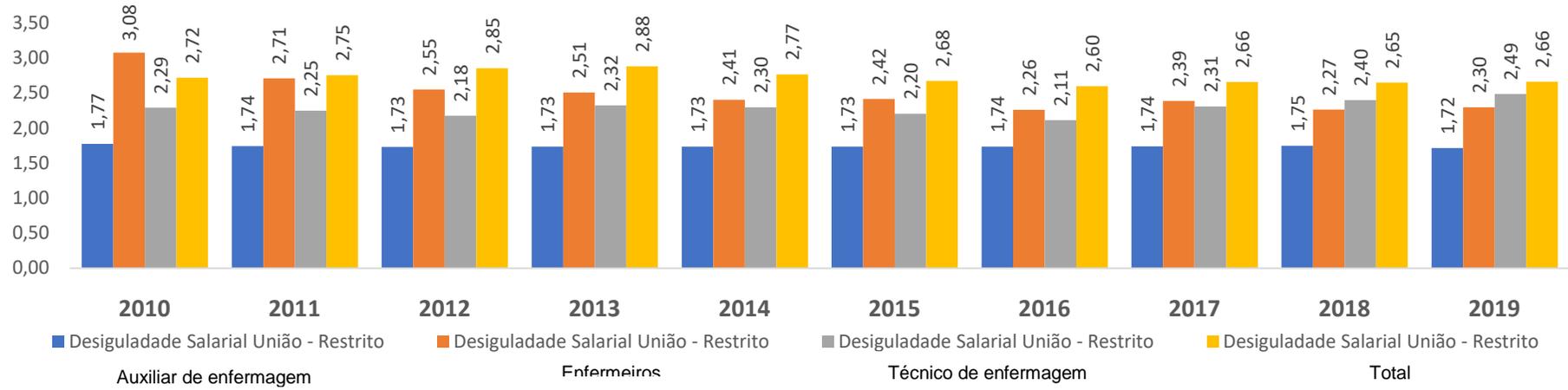


Figura 38 - Desigualdade salarial dos empregados da União - Restrito

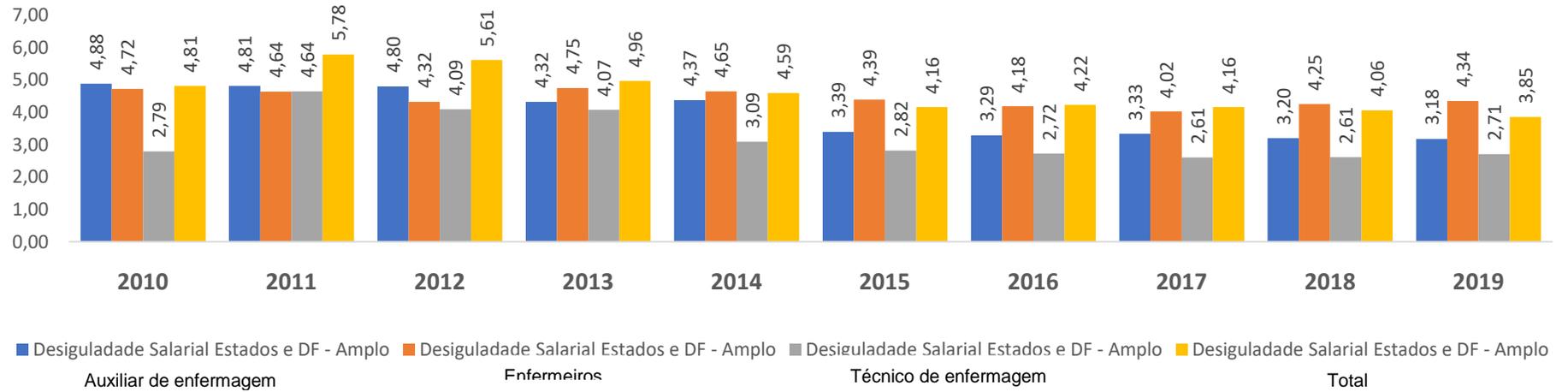


Figura 39 - Desigualdade salarial dos empregados dos Estados e DF - Amplo

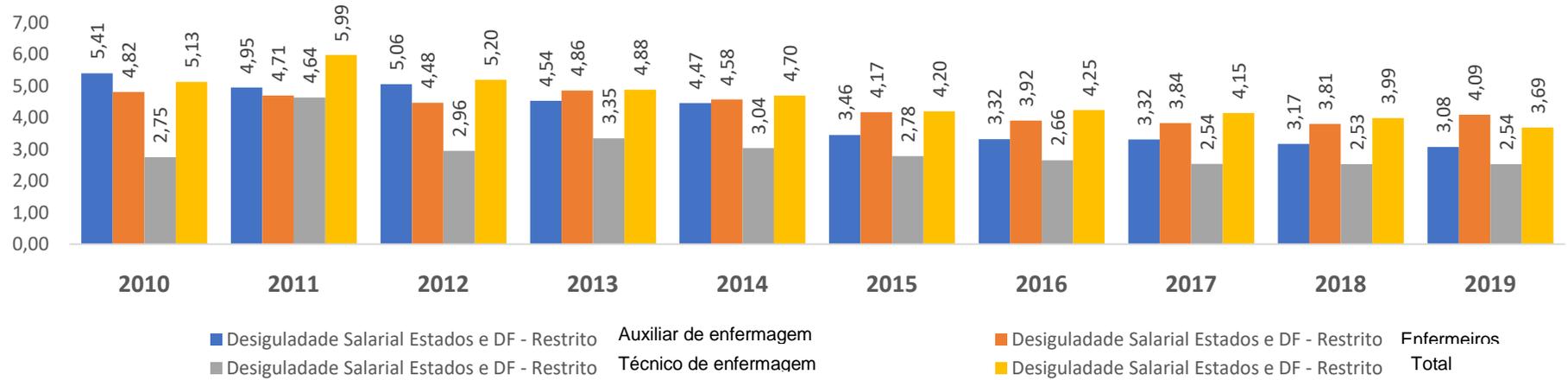


Figura 40 - Desigualdade salarial dos empregados dos Estados e DF - Restrito

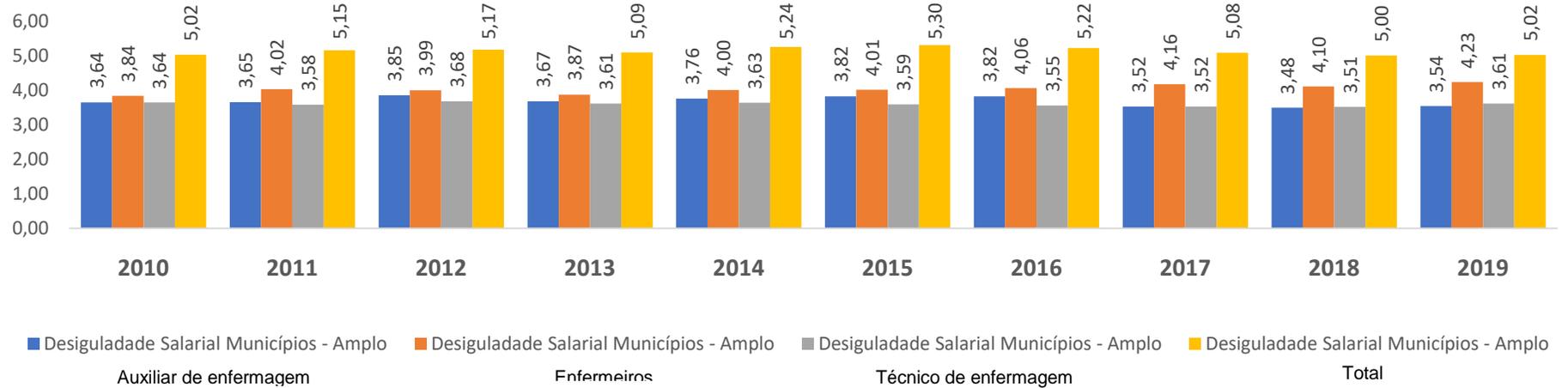


Figura 41 - Desigualdade salarial dos empregados dos Municípios - Ample

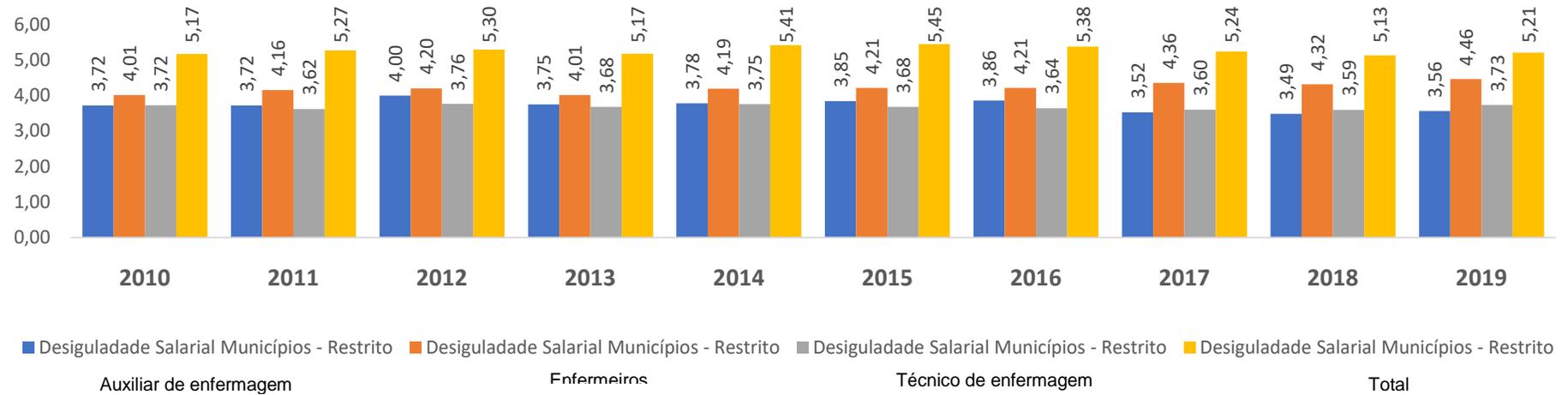


Figura 42 - Desigualdade salarial dos empregados dos Municípios - Restrito

4.7 DIFERENCIAL CONTROLADO DE SALÁRIOS

Os resultados dos estudos de diferenciais controlados de salários foram dispostos de modo a se avaliar o efeito do serviço público sobre os vínculos relacionados a ocupações da área de enfermagem. As comparações foram efetuadas em relação a vínculos do setor privado. Cabe ressaltar que os vínculos associados ao serviço público foram separados em duas categorias: amplo e restrito.

Em primeiro, foram estimadas regressões lineares conforme a equação (1). As estimativas de todos os coeficientes foram dispostas no APÊNDICE 4. Nesta seção foram apresentados os valores obtidos do efeito diferencial exclusivo do setor, equivalente ao termo $e^{\beta_{12}}$ decorrente da expressão (3).

Tanto em sentido amplo quanto no restrito, o diferencial de salários controlado do serviço público oscila entre 1,1 e 1,3. Para a União, observa-se decréscimo do diferencial (amplo, de 1,8 para 1,55 e restrito, de 1,9 para 1,6). Nos Estados e Municípios, o indicador sofre oscilação (Estados, entre 1,3 e 1,4, e Municípios, entre 1,15 e 1,20).

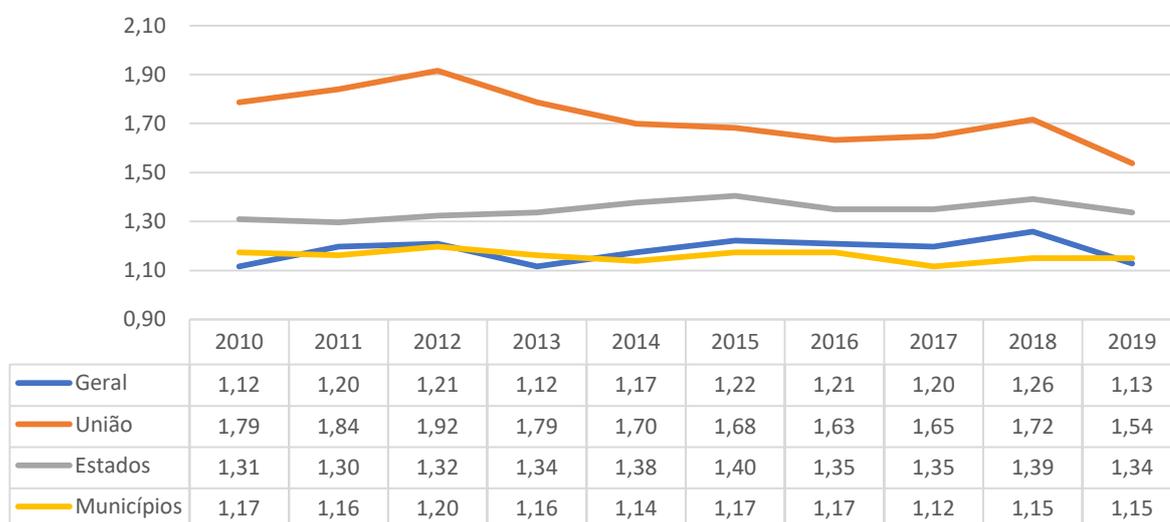


Figura 43 - Efeito diferencial sobre do serviço público em sentido amplo.

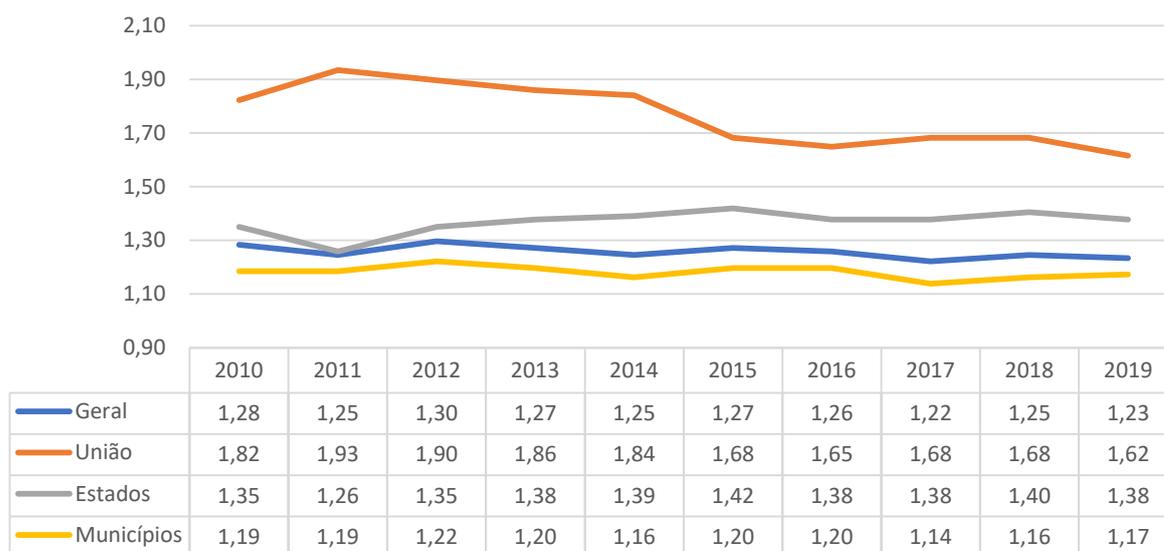


Figura 44 - Efeito diferencial sobre do serviço público em sentido restrito.

Para a ocupação auxiliar de enfermagem tanto em sentido amplo quanto no restrito, o diferencial de salários controlado do serviço público oscila entre 1.19 e 1,28. Para a União, observa-se decréscimo do diferencial (amplo, de 1,92 para 1,75 e restrito, de 2,10 para 1,88). Nos Estados, há oscilação (amplo e restrito, entre 1,26 e 1,40), e nos Municípios, o indicador sofre oscilação (amplo e restrito, entre 1,12 e 1,21).

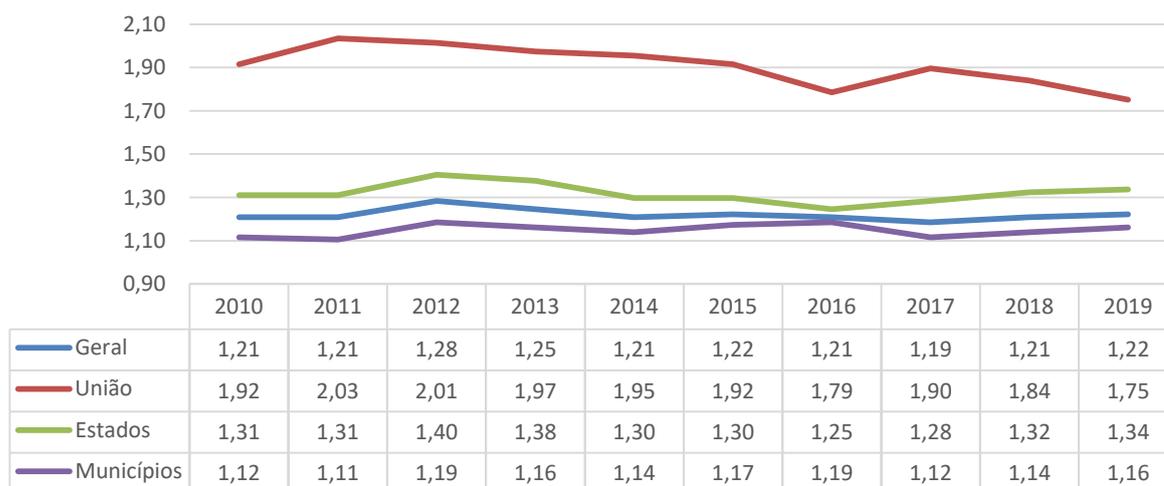


Figura 45 - Efeito diferencial sobre do serviço público em sentido amplo (Auxiliar de Enfermagem).

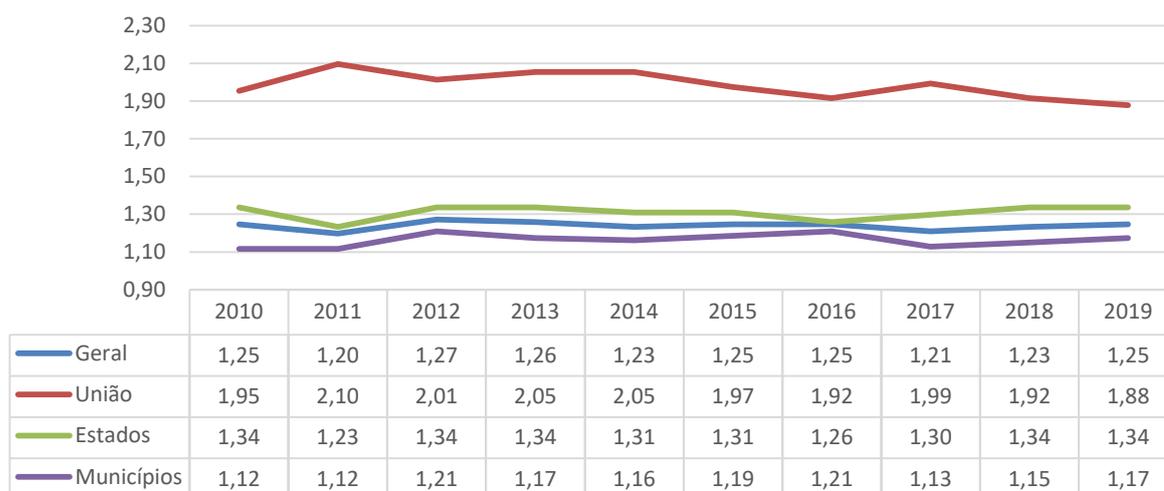


Figura 46 - Efeito diferencial sobre do serviço público em sentido restrito (Auxiliar de Enfermagem).

Para a ocupação Enfermeiro tanto em sentido amplo quanto no restrito, o diferencial de salários controlado do serviço público oscila entre 1,13 e 1,26. Para a União, observa-se oscilação do diferencial (amplo, entre 1,32 e 1,60 e restrito, entre 1,38 e 1,60). Nos Estados, há aumento (amplo e restrito, de 1,02 para 1,07), e nos Municípios, o indicador sofre oscilação (amplo e restrito, entre 1,17 e 1,26).

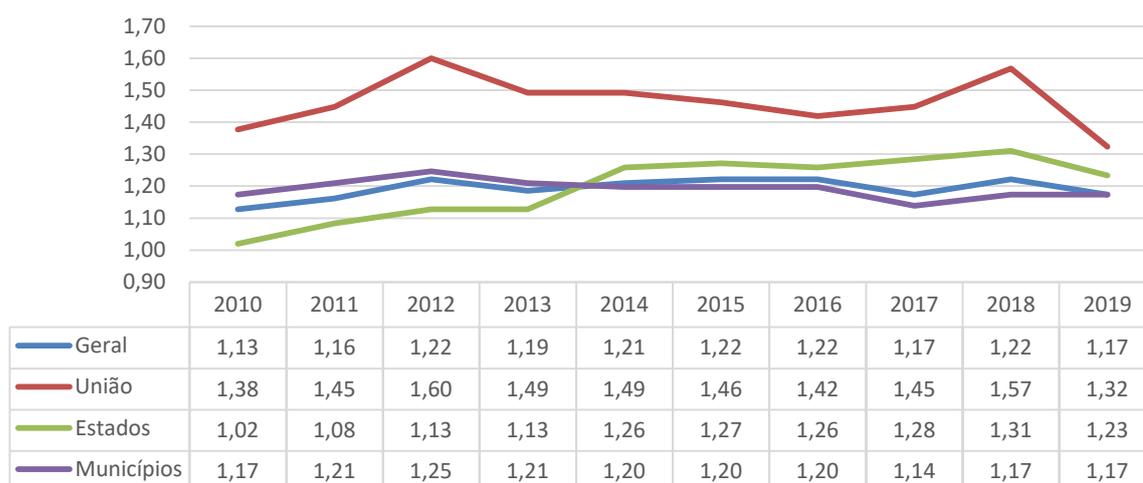


Figura 47 - Efeito diferencial sobre do serviço público em sentido amplo (Enfermeiro).

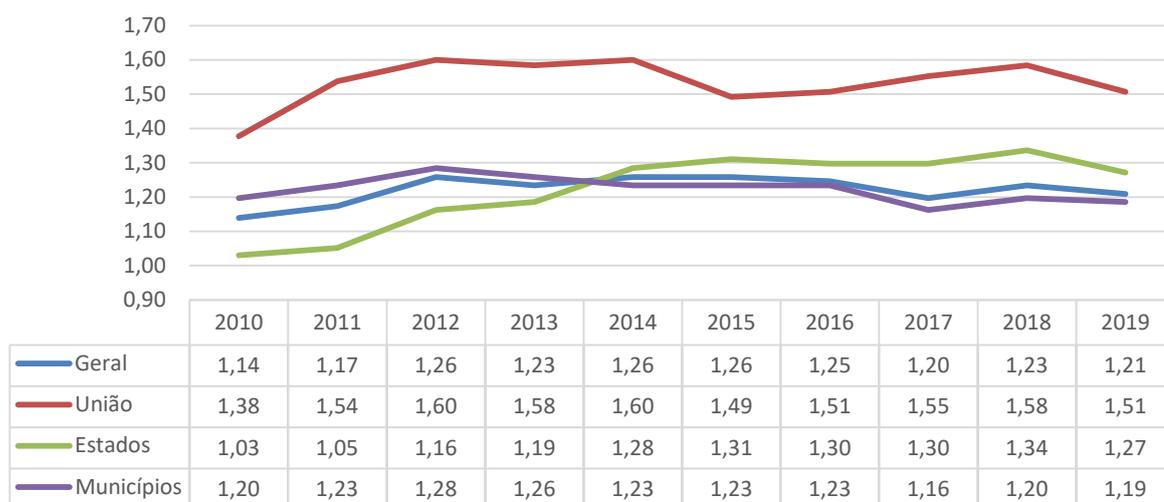


Figura 48 - Efeito diferencial sobre do serviço público em sentido restrito (Enfermeiro).

Para a ocupação técnico de enfermagem tanto em sentido amplo quanto no restrito, o diferencial de salários controlado do serviço público oscila entre 1,25 e 1,30. Para a União, observa-se decréscimo do diferencial (amplo, de 2,14 para 1,95 e restrito, de 2,36 para 2,27). Nos Estados, há crescimento (amplo e restrito, de 1,36 para 1,54), e nos Municípios, o indicador sofre oscilação (amplo, entre 1,13 e 1,20 e restrito, entre 1,17 e 1,21).

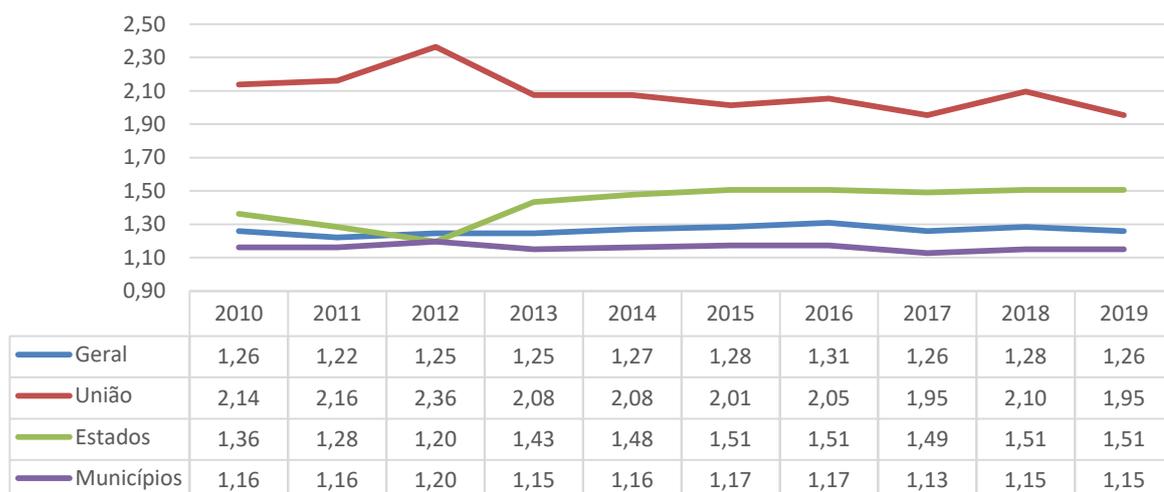


Figura 49 - Efeito diferencial sobre do serviço público em sentido amplo (Técnico de Enfermagem).

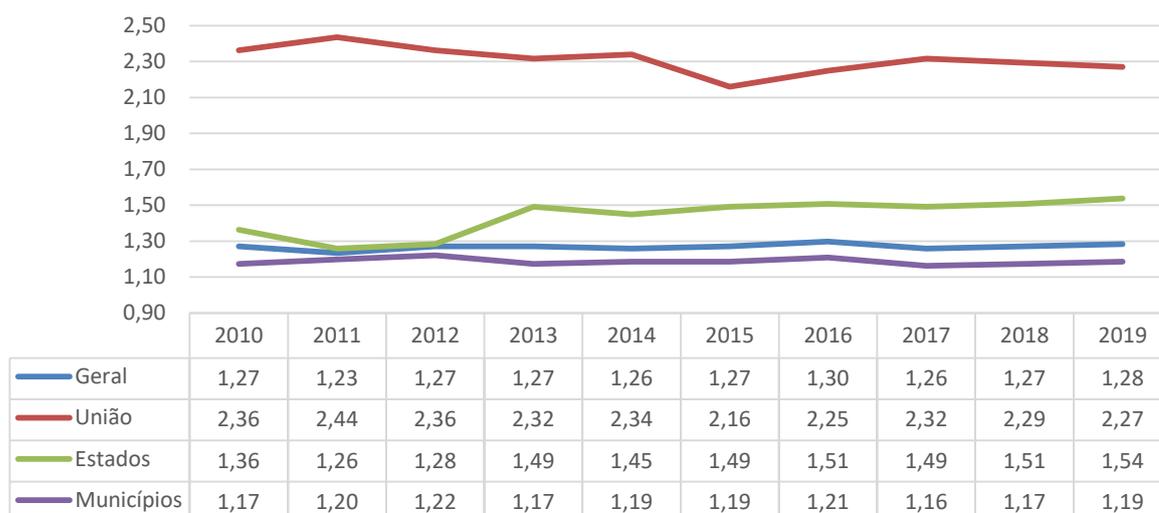


Figura 50 - Efeito diferencial sobre do serviço público em sentido restrito (Técnico de Enfermagem).

Por último, o diferencial controlado de salários foi verificado por meio da técnica de decomposição de Oaxaca-Blinder. O procedimento decompõe a diferença entre as médias salariais dos grupos privado e público em duas parcelas, denominadas diferença explicada e diferença não explicada. A primeira é dada por fatores como idade, sexo, raça/cor de pele, tempo de emprego, região e capital, e a segunda é dada pelo elemento que discrimina os grupos, ou seja, pertencer ou não ao serviço público. Para este trabalho, foram calculados os logaritmos naturais das remunerações.

$$\overline{\ln(w_{publ})} - \overline{\ln(w_{priv})} = \overline{X'_{publ}} \hat{\beta}_{publ} - \overline{X'_{priv}} \hat{\beta}_{priv} \quad (4)$$

Onde $\overline{X'}$ é o vetor de médias das variáveis explicativas para o logaritmo dos salários e $\hat{\beta}$ é o vetor de coeficientes estimados da regressão linear (1), com exceção da variável referente ao serviço público.

A diferença acima pode ser reescrita do seguinte modo:

$$\begin{aligned} \overline{\ln(w_{publ})} - \overline{\ln(w_{priv})} \\ = (\overline{X'_{publ}} - \overline{X'_{priv}}) \widehat{\beta}_R + \overline{X'_{publ}}(\widehat{\beta}_{publ} - \widehat{\beta}_R) \\ + \overline{X'_{priv}}(\widehat{\beta}_R - \widehat{\beta}_{priv}) \end{aligned} \quad (4)$$

Onde $(\overline{X'_{publ}} - \overline{X'_{priv}}) \widehat{\beta}_R$ é a componente explicada; $\overline{X'_{publ}}(\widehat{\beta}_{publ} - \widehat{\beta}_R) + \overline{X'_{priv}}(\widehat{\beta}_R - \widehat{\beta}_{priv})$ é a componente não explicada (diferença discriminatória) e $\widehat{\beta}_R = \frac{n_{publ}}{n_{publ} + n_{priv}} \widehat{\beta}_{publ} + \frac{n_{priv}}{n_{publ} + n_{priv}} \widehat{\beta}_{priv}$, utilizando o procedimento proposto por Neumark (1988).

Em virtude dos resultados anteriores, foram apresentadas as diferenças apenas para os empregados públicos em sentido amplo. A evolução temporal das componentes não explicadas de salários (devidas ao setor público) foi disposta abaixo.

A diferença não explicada em favor dos empregados do serviço público apresenta-se maior para os servidores da União, cujo valor chega a 0,49. Para os Estados, o valor varia entre 0,17 e 0,23 e para os municípios, a variação é de 0,07 a 0,12. Ver Figura 51



Figura 51 - Valores das diferenças não explicadas em favor dos empregados públicos.

A diferença não explicada em favor dos empregados do serviço público na ocupação Auxiliar de Enfermagem, apresenta-se maior para os servidores da União,

cujo valor chega a 0,48. Para os Estados, o valor varia entre 0,13 e 0,18 e para os municípios, a variação é de 0,06 a 0,11. Ver Figura 52.

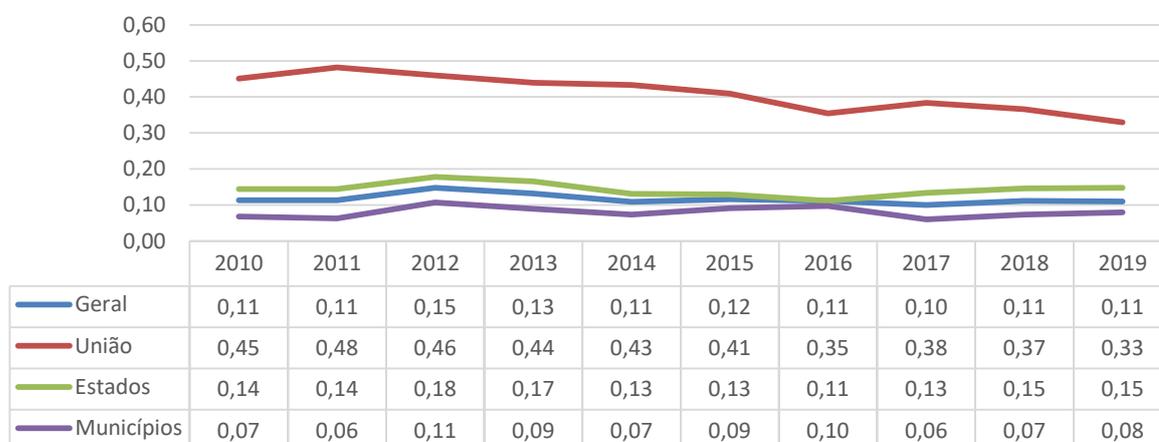


Figura 52 - Valores das diferenças não explicadas em favor dos empregados públicos (Auxiliar de Enfermagem).

A diferença não explicada em favor dos empregados do serviço público na ocupação Enfermeiro, apresenta-se maior para os servidores da União, cujo valor chega a 0,32. Para os Estados, o valor varia entre 0,01 e 0,17 e para os municípios, a variação é de 0,08 a 0,13. Ver Figura 53

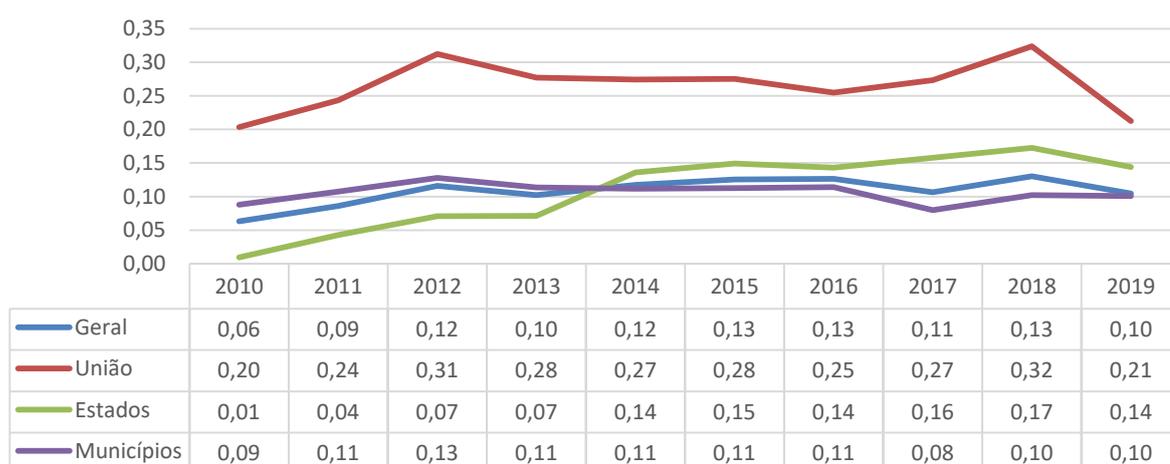


Figura 53 - Valores das diferenças não explicadas em favor dos empregados públicos (Enfermeiro).

A diferença não explicada em favor dos empregados do serviço público na ocupação Técnico de Enfermagem, apresenta-se maior para os servidores da União, cujo valor chega a 0,77. Para os Estados, o valor varia entre 0,15 e 0,34 e para os municípios, a variação é de 0,10 a 0,13. Ver Figura 54.

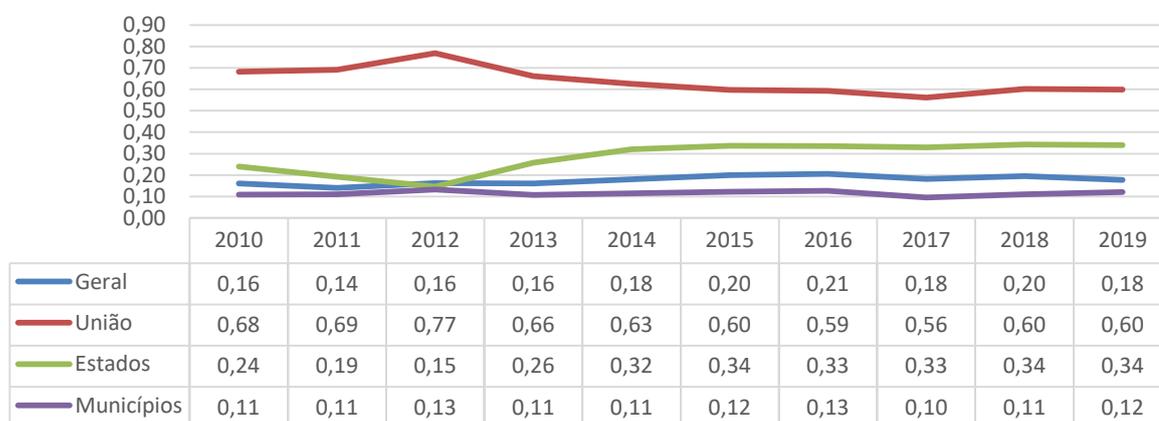


Figura 54 - Valores das diferenças não explicadas em favor dos empregados públicos (Técnico de Enfermagem).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados obtidos neste estudo evidenciam que a rede privada é a maior empregadora das categorias da enfermagem com 58,6% dos profissionais, a mesma está em sentido oposto ao da rede pública em vários critérios evidenciados, visto que enquanto a rede pública diminui a contratação nas categorias com maior formação educacional, enfermeiro e técnico de enfermagem, e aumenta a contratação na categoria de menor nível educacional a rede privada atua no sentido oposto aumentando a contratação das duas categorias com maior escolaridade e diminui a contratação da categoria com nível educacional mais baixo que é o Auxiliar de enfermagem.

Contudo esse estudo apontou um diferencial educacional a favor dos profissionais da rede pública, os mesmos possuem anos de escolaridade, no mínimo, 1,6% superior ao da iniciativa privada, com máximo de 4,0% no ano de 2018. Dentre as ocupações, o nível de instrução do Técnico de Enfermagem do setor público é o maior, com pico de 4,2% em 2019. Uma porcentagem baixa para justificar de acordo com a teoria do capital humano um salário hora média na rede

pública ser 40% a mais do que na iniciativa privada, onde notoriamente está atribuído fatores de componentes institucionais. Mesmo a hora salarial média, sendo 40% maior na rede pública devido ao declínio de contratações a contribuição sobre o total de salários na massa salarial vem decrescendo observa-se que as carreiras associadas à enfermagem para o setor público contribuíram com mais de 50% de participação sobre o total de salários do grupo ocupacional até o ano de 2014. Contudo em 2019, tal valor chega a 45,6%.

O nível de desigualdade salarial foi realizado dentro dos grupos específicos público e privado, isoladamente ambos apresentaram um nível de desigualdade decrescente , contudo a maior desigualdade na rede privada foi para os enfermeiros e a menor para os técnicos . Dentro das esferas públicas a União foi a única que apresentou crescimento para desigualdade salarial, Estados decrescem e municípios oscilam

Este trabalho finaliza demonstrando as diferenças controlados salariais, onde os indivíduos possuem as mesmas variáveis, a diferença salarial é pequena .

Esta autora propõe que os resultados sejam empregados em políticas públicas em prol da categoria de enfermagem.

6. REFERÊNCIAS

BALASSIANO, Moisés. SEABRA, Alexandre Alves de. e LEMOS, Ana Heloisa. **Escolaridade, salários e empregabilidade: tem razão a teoria do capital humano?**. Revista de Administração Contemporânea [online]. 2005, v. 9, n. 4 [Acessado 19 Janeiro 2022], pp. 31-52. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1415-6552005000400003>>. Epub 20 Mar 2009. ISSN 1982-7849.

BENDER, Siegfried; FERNANDES, Reynaldo. **Gastos Públicos com Pessoal: Uma Análise de Emprego e Salário no Setor Público Brasileiro no Período 1992 - 2004**. In: 34º ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 34., 2006, Salvador. Artigo. Salvador: Anpec, 2006. p. 1-20. Disponível em: <<http://www.anpec.org.br/encontro2006/artigos/A06A134.pdf>> Acesso em: 01 dez. 2021.

COFEN, Conselho Federal de Enfermagem). Enfermagem em números [página na Internet]. Disponível em: <<http://www.cofen.gov.br/enfermagem-em-numeros>> Acesso em 25 de jan. 2022

COSTA, Joana Simões et al. **Heterogeneidade do diferencial salarial público-privado**. In: BRASIL. Carlos Henrique Leite Corseuil. Ipea (ed.). Mercado de Trabalho: conjuntura e análise. 68. ed. Brasília: Ipea, 2020. Cap. 1. p. 3-17. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9991/1/bmt_68_Heterogeneidade_jornada.pdf. Acesso em: 01 dez. 2021.

DE HOLANDA, Ana Luiza Neves. **“Diferencial de salários entre os setores público e privado: uma resenha da literatura.”** 2009. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10419/91418>> Acesso em 19 de jan. 2022

FOGUEL, Miguel N. et al. . **Revista Brasileira de Economia** [online]. 2000, v. 54, n. 4 [Acessado 10 Fevereiro 2022] , pp. 433-472. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0034-71402000000400003>>. Epub 31 Ago 2010. ISSN 1806-9134. <https://doi.org/10.1590/S0034-71402000000400003>.

MACHADO M. H. et al. (Coord.). **Pesquisa Perfil da Enfermagem no Brasil: Relatório Final**, Rio de Janeiro, Fiocruz; Cofen, 28 volumes. Produzido em 2016, Publicado em 2017. Volume I – Brasil. Disponível em:

<<http://www.cofen.gov.br/perfilenfermagem/pdfs/relatoriofinal.pdf>.> Acesso em 19 de jan. 2022

MARCONI, N. (2003). **A evolução do perfil da força de trabalho e das remunerações nos setores público e privado ao longo da década de 1990**. Revista do Serviço Público, 54(1), 9-45. Disponível em: https://rnp-primo.hosted.exlibrisgroup.com/permalink/f/vsvpiv/TN_cdi_proquest_journals_19165_82971 Acesso em 10 de fev de 2022

MEDEIROS, Marcelo, SOUZA, Pedro H. G. F. **"Diferencial Salarial Público-privado E Desigualdade De Renda per Capita No Brasil."** *Estudos Econômicos - Instituto De Pesquisas Econômicas* 43.1 (2013): 5-28. Web. Disponível em: <https://rnp-primo.hosted.exlibrisgroup.com/permalink/f/vsvpiv/TN_cdi_doaj_primary_oai_doaj_org_article_818dbbac2a5c4a07b56a332d1940a2e9.> Acesso em 19 de jan. 2022

SANTOS, J. Albano. **O modelo de Baumol e o crescimento do sector público**. Estudos de Economia, v. 8, n. 1, p. 73-89, 1987. Disponível em: <https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/9633/1/ee-jas-1987.pdf> Acesso em 19 de jan 2022

SOARES, Rodrigo Reis; GONZAGA, Gustavo. **Determinação de salários no Brasil: dualidade ou não-linearidade no retorno à educação?**. Brazilian Review of Econometrics, v. 19, n. 2, p. 367-404, 1999. Disponível em: <<https://doi.org/10.12660/bre.v19n21999.2779> > Acesso em 19 de jan. 2022

VAZ, Daniela Verzola. e HOFFMANN, Rodolfo. **"Remuneração Nos Serviços No Brasil: O Contraste Entre Funcionários Públicos e Privados."** *Economia E Sociedade* 16.2 (2007): 199-232. Web. Disponível em: <https://rnp-primo.hosted.exlibrisgroup.com/permalink/f/vsvpiv/TN_cdi_scielo_journals_S0104_06182007000200004 > Acesso em 19 de jan. 2022

VIANA, Giomar e LIMA, Jandir Ferrera de. **Capital humano e crescimento econômico. Interações** (Campo Grande) [online]. 2010, v. 11, n. 2 [Acessado 7 Fevereiro 2022] , pp. 137-148. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1518-70122010000200003>>. Epub 06 Jan 2011. ISSN 1984-042X. <https://doi.org/10.1590/S1518-70122010000200003>.

VIEIRA, C. M. et al. **"Reflexões Sobre a Meritocracia Na Educação Brasileira."** *Reflexão e Ação*, vol. 21, no. nesp., 2013, pp. 311–329. Disponível em : https://rnp-primo.hosted.exlibrisgroup.com/permalink/f/vsvpiv/TN_cdi_doaj_primary_oai_doaj_or_g_article_40b020455d574b73b5a089e93f7f4d60 . Acesso em 19 de jan. 2022

APÊNDICE 1

Algoritmos em RStudio para o uso das bases de microdados da RAIS.

Nesta seção são descritos os algoritmos empregados na separação das ocupações relacionadas à enfermagem da base bruta de dados para cada ano, no desenvolvimento de tabelas específicas, além do uso para a realização de cálculos e de estimativas.

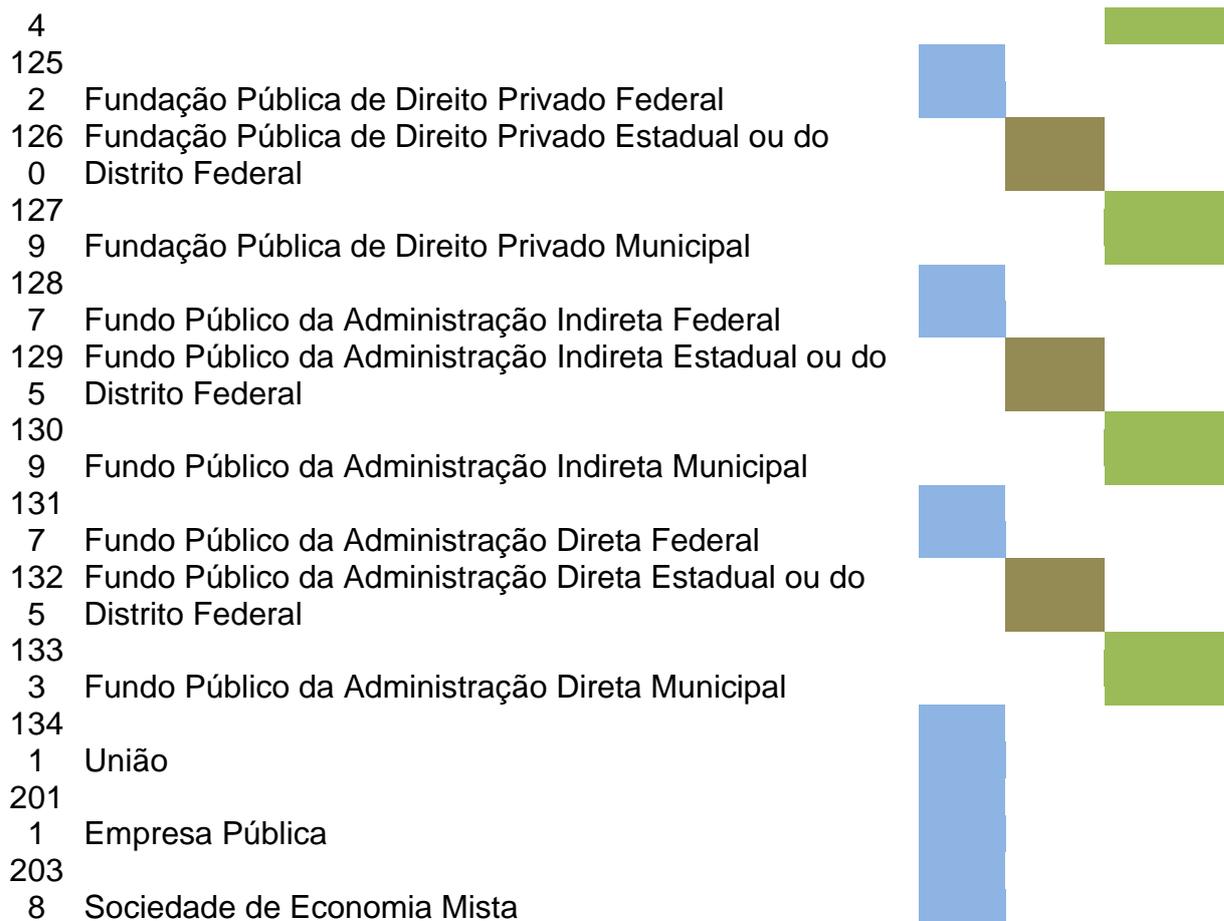
Devido a extensão dos algoritmos, estes serão disponibilizados através de solitação no email: thalita_salles@hotmail.com

APÊNDICE 2

Nesta seção foi apresentada a separação dos códigos de natureza jurídica da RAIS para identificar vínculos públicos em sentido amplo por tipo de ente federado (União, Estados e Municípios).

Quadro 1 – Relação entre ente federado e natureza jurídica do vínculo ocupacional.

CO D	NATUREZA_JURIDICA	União	Estado	Município
101				
5	Órgão Público do Poder Executivo Federal	■		
102	Órgão Público do Poder Executivo Estadual ou do Distrito Federal		■	
103				■
1	Órgão Público do Poder Executivo Municipal			■
104		■		
0	Órgão Público do Poder Legislativo Federal	■		
105	Órgão Público do Poder Legislativo Estadual ou do Distrito Federal		■	
106				■
6	Órgão Público do Poder Legislativo Municipal			■
107		■		
4	Órgão Público do Poder Judiciário Federal	■		
108			■	
2	Órgão Público do Poder Judiciário Estadual		■	
110		■		
4	Autarquia Federal	■		
111			■	
2	Autarquia Estadual ou do Distrito Federal		■	
112				■
0	Autarquia Municipal			■
113		■		
9	Fundação Pública de Direito Público Federal	■		
114	Fundação Pública de Direito Público Estadual ou do Distrito Federal		■	
115				■
5	Fundação Pública de Direito Público Municipal			■
116		■		
3	Órgão Público Autônomo Federal	■		
117			■	
1	Órgão Público Autônomo Estadual ou do Distrito Federal		■	
118				■
0	Órgão Público Autônomo Municipal			■
119		■		
8	Comissão Polinacional	■		
123			■	
6	Estado ou Distrito Federal		■	
124	Município			■



Fonte: RAIS

APÊNDICE 3

Nesta seção foi apresentada a estimativa do número médio de anos estudados para a obtenção de cada um dos graus de instrução relacionados na RAIS (União, Estados e Municípios).

Quadro 2 - Relação entre graus de instrução e anos estimados de estudo.

Grau de Instrução (conforme RAIS)	Tradução	Média de anos de estudo
ANALFABETO	Analfabeto	0
ATE 5.A INC	Até o 5º ano do ensino fundamental incompleto	2,5
5.A CO FUND	5º ano do ensino fundamental completo	5
6. A 9. FUND	Até o 9º ano do ensino fundamental incompleto	7,5
FUND COMPL	Ensino fundamental completo	9
MEDIO INCOMP	Ensino médio incompleto	10,5
MEDIO COMPL	Ensino médio completo	12
SUP. INCOMP	Ensino superior incompleto	14
SUP. COMP	Ensino superior completo	16
MESTRADO	Mestrado completo	18
DOCTORADO	Doutorado completo	22

Fonte: RAIS.

APÊNDICE 4

Nesta seção foram dispostas as tabelas com as regressões lineares estimadas a partir da equação (1), cujos resultados refletem os diferenciais salariais relativos ao serviço público foram dispostos na seção **4.7 DIFERENCIAL CONTROLADO DE SALÁRIOS**

Devido a extensão do número de tabelas, estas serão disponibilizadas através de solitação no email: thalita_salles@hotmail.com